

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



Sérgio do Rosário Cruz

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais

XXII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

**A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA EM ELEMENTOS
POLICIAIS DESLOCADOS E NÃO DESLOCADOS DA
ÁREA DE RESIDÊNCIA**

Orientadora:

Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais

LISBOA, 26 DE ABRIL DE 2010



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



Sérgio do Rosário Cruz

Aspirante a Oficial de Polícia

**A RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA EM ELEMENTOS
POLICIAIS DESLOCADOS E NÃO DESLOCADOS DA
ÁREA DE RESIDÊNCIA**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Prof. Doutora Lúcia G. Pais, apresentada no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna para obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais.

LISBOA, 26 DE ABRIL DE 2010



À minha filha Leonor

E aos meus Pais

Agradecimentos

A realização deste trabalho não teria sido possível sem a colaboração de várias pessoas a quem gostaria de endereçar o meu sincero agradecimento.

Desde logo minha orientadora, Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais meu profundo agradecimento pela disponibilidade, ensinamentos e exigência, mas também pela discussão de ideias e críticas estimulantes.

Gostaria de agradecer, igualmente, aos meus orientadores de estágio, o Subcomissário Fernando António e o Subcomissário Carlos Antunes, pelos conselhos e experiências partilhadas.

Agradeço a todos os elementos policiais entrevistados que me concederam o seu tempo e que se disponibilizaram a colaborar e a contribuir para a realização deste trabalho.

A todos os Oficiais, Docentes, Funcionários, Chefes e Agentes do ISCPSP, pelo seu contributo na minha formação.

A todos aqueles que, de algum modo se revelaram essenciais para o meu desenvolvimento pessoal e profissional ao longo dos últimos anos, e para que este objectivo e mais uma etapa da minha vida se concretizasse.

Ao XXII CFOP, ao qual sempre me orgulharei de pertencer, pelas experiências e momentos bem passados, e pelas sinceras amizades aí criadas.

À minha família por estar sempre presente, por toda a amizade, apoio e incentivo, um agradecimento sincero aos meus tios Paulo e Ana.

Aos meus pais e ao meu irmão pelos seus ensinamentos de vida, pelos valores e educação que me transmitiram e a quem lhes devo tudo o que sou hoje.

Aos meus pais em particular, a quem dedico este trabalho, pela paciência, dedicação e fundamentalmente pelo apoio incondicional mesmo na falta de momentos partilhados, e por serem o maior suporte na concretização dos meus objectivos de vida.

Um agradecimento muito especial para a Leonor, minha filha, por todo o tempo que não lhe pude dedicar, em prol da realização deste trabalho, mas que com a sua alegria, carinho e amor me ajudaram a concretizar este sonho de ser Oficial de Polícia.

Muito obrigado a todos,

Resumo

A conciliação entre a vida profissional e familiar é um dos grandes desafios dos países em desenvolvimento e uma das temáticas com maior destaque na União Europeia. A presente investigação teve como objectivo compreender a relação trabalho-família em elementos policiais deslocados (EPD) e não deslocados (EPND) da sua área de residência, quer enfatizando as condições potenciadoras de conflito quer as condições facilitadoras da relação entre as esferas profissional e familiar. Optou-se por uma abordagem qualitativa para o desenvolvimento do estudo empírico e, com base num guião de entrevista previamente construído, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas e semi-directivas a 20 elementos policiais da Polícia de Segurança Pública (PSP) do Comando Metropolitano de Lisboa (10 EPD e 10 EPND), do género masculino. As entrevistas transcritas constituíram o *corpus* sobre o qual se desenrolou a análise de conteúdo. Os resultados não evidenciam diferenças acentuadas entre EPD e EPND. Verifica-se que é o equilíbrio que pesa mais na opinião dos elementos policiais na relação trabalho-família. Quando estes dois domínios se complementam os indivíduos sentem-se realizados. Realce para as inúmeras estratégias que os indivíduos adoptam para articular estes dois domínios, destacando-se uma nova, e que é parte integrante da cultura policial, que consiste na omissão de acontecimentos, de sentimentos ou de dificuldades. Outro dado que se apurou é que o factor que mais contribui para o sentimento de apoio na PSP é o espírito de grupo e de corpo dentro da classe profissional, e não o apoio Institucional.

Palavras-chave: Polícia; Família; Trabalho; Equilíbrio; Conflito.

Abstract

The conciliation between professional and family life is one of the major challenges in the developing countries as well as one of the highlighted themes in the European Union. The objective of this investigation is to understand the relationship between work and family of the Policeman displaced (EPD) and non-displaced (EPND) from their residence area, emphasizing the potential conditions of conflict and facilitation in the relationship between professional and family spheres. A qualitative approach was the option for the development of the empiric study. With a previously created guideline, semi-structured and semi-directive interviews were conducted with 20 Police Officers of *Polícia de Segurança Pública* (PSP) of the Metropolitan Command of Lisbon (10 EPD and 10 EPND), all of them of masculine gender. The transcribed interviews constituted the *corpus* submitted to a content analysis process. The results do not show accentuated differences between EPD and EPND. Equilibrium has a strong importance in the work-family relationship of the interviewed Police Officers. When these two domains complement each other they became realized. Among the innumerable strategies these individuals adopt to conciliate these two domains, a new one stood out - omitting events, feelings and difficulties -, being already part of the police culture. Another result shows that team unit and spirit group within professionals is of greater importance rather than Institutional support.

Key-words: Police, Family, Work, Balance, Conflict.

Índice Geral

Índice de Anexos	vi
Índice de Siglas.....	vii
Introdução.....	1
I - Enquadramento Teórico.....	5
1 - Delimitações Conceptuais	5
1.1. Os Conceitos de Trabalho e de Família	5
1.2. A Polícia de Segurança Pública	8
1.3. A Actividade Policial.....	11
1.4. O Contrato Psicológico.....	14
2 - As Relações entre o Trabalho e Família.....	17
2.1. O <i>Spillover</i>	17
2.2. O Conflito de Papéis	20
2.3. O Género.....	24
2.4. O <i>Stress</i> e o <i>Burnout</i>	28
2.5. O Isolamento Social.....	31
2.6. A Propensão para as Doenças e o Abuso de Substâncias	34
3 - Configuração do problema	37
II - Método.....	38
1 - Tipo de Estudo	38
2 - Participantes	39
3 - <i>Corpus</i>	40
4 - Instrumentos.....	40
4.1. Entrevista.....	40
4.2. Análise de Conteúdo.....	42
5 - Procedimento.....	43

III - Apresentação e Discussão dos Resultados	45
1 - Resultados Obtidos nas Pré-Categorias	45
2 - Resultados Obtidos nas Categorias	46
3 - Resultados Obtidos nas Sub-Categorias.....	48
IV - Conclusões	54
Bibliografia.....	58
Anexos	70

Índice de Anexos

Anexo 1. Guião de entrevista.	71
Anexo 2. Caracterização dos entrevistados.	72
Anexo 3. Quadro resumo das pré-categorias, categorias e sub-categorias.....	73
Anexo 4. Pedido de autorização ao Comandante do Comando Metropolitano de Lisboa, para realização de entrevistas.	74
Anexo 5. Autorização do Comandante do Comando Metropolitano de Lisboa para a realização de entrevistas.	75
Anexo 6. Termo de consentimento informado.	76
Anexo 7. Descrição categorial.....	77
Anexo 8. Codificação das unidades de registo: Exemplos.....	81
Anexo 9. Quadro de distribuição das u.r. por sub-categorias dos elementos policiais deslocados.....	89
Anexo 10. Quadro de distribuição das u.r. por sub-categorias dos elementos policiais não deslocados.....	90
Anexo 11. Quadro de distribuição dos totais de u.r. por pré-categoria, categoria e sub-categoria dos elementos policiais deslocados.....	91
Anexo 12. Quadro de distribuição dos totais de u.r. por pré-categoria, categoria e sub-categoria dos elementos policiais não deslocados.	92

Índice de Siglas

AC	- Análise de Conteúdo
COMETLIS	- Comando Metropolitano de Lisboa.
CRP	- Constituição da República Portuguesa
CTF	- Conflito Trabalho-Família
EPD	- Elementos Policiais Deslocados
EPND	- Elementos Policiais Não Deslocados
ETF	- Equilíbrio Trabalho-Família
INE	- Instituto Nacional de Estatística
ISCPSI	- Instituto Superior De Ciências Policiais e Segurança Interna.
LOPSP	- Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública
PIDE	- Polícia Internacional de Defesa do Estado
PSP	- Polícia de Segurança Pública
RTF	- Relação Trabalho-Família
RFT	- Relação Família-Trabalho
SISI	- Sistema Integrado de Segurança Interna

Introdução

Para que se possa entender o estudo que aqui se apresenta, no que diz respeito ao percurso trilhado e às opções efectuadas, entre vários caminhos possíveis, impõe-se uma breve explicação sobre o motivo que levou à sua realização.

A ideia de realizar um trabalho de investigação sobre a relação trabalho-família (RTF) na Polícia de Segurança Pública (PSP) fica a dever-se ao facto de já se pertencer aos quadros da instituição, mais concretamente ao Comando Metropolitano de Lisboa (COMETLIS), local onde foi realizado o estudo, e de cedo ter constatado que na organização a maioria dos polícias encontra-se colocado em Lisboa e por conseguinte numa situação de deslocação da área de residência. Esta experiência possibilitou um contacto próximo e efectivo com estes elementos e com esta realidade, tendo despertado e sensibilizado para uma realidade profissional única e repleta de constrangimentos, alguns perigosos ao ponto de poder conduzir a condutas auto-destrutivas.

Por outro lado, como refere Cerezales (2005) analisando a actividade policial numa perspectiva sociológica, a organização e a prática policiais têm sido caracterizadas como opacas e pouco transparentes. Foi nesse contexto que surgiu a curiosidade e a vontade de compreender este fenómeno dando lugar ao primeiro contacto com um campo de estudo teórico e empírico na literatura internacional, sobretudo anglo-saxónica, mas de tradição recente na investigação académica conduzida em Portugal. Nesse processo e pesquisa inicial, a presente dissertação desenvolveu-se a partir da reflexão sobre o estado da arte sobre a RTF, na qual se procurou identificar os principais eixos temáticos e fazer um ponto de situação sobre os desenvolvimentos teóricos, conceptuais e empíricos sobre o tema em apreço.

O estudo realizado tem como objectivo principal a análise da RTF em elementos policiais deslocados e não deslocados da sua área de residência, considerando os seus reflexos tanto no campo profissional como no campo familiar. Deste modo, pretendemos: compreender a forma como estas dimensões interagem; verificar os reflexos que provocam uma na outra; tentar descobrir se há diferenças ou não entre uns elementos e outros (deslocados e não deslocados); e, obter conhecimento de algumas das necessidades que neste momento os elementos policiais reivindicam.

Inicialmente, as pesquisas acerca da RTF centravam-se principalmente nas características do trabalho, nomeadamente, nos níveis de rotina, no grau de autonomia na execução de tarefas, ou na sua complexidade. Progressivamente, a investigação foi-se alargando a outros domínios como as “questões do *stress* profissional e estiveram muito

ligados à afirmação da perspectiva do conflito de papéis, na análise ao sistema trabalho/família” (Núncio, 2008, p.18). A investigação sobre a temática das RTF foi evoluindo ao longo dos tempos, tendo sido desenvolvida no seio de várias disciplinas científicas como a psicologia e a sociologia, através de estudos sobre a família, a saúde ocupacional e o comportamento organizacional (vd. Barnett, 1998; Voydanoff, 2002).

Ao longo dos últimos anos tem-se assistido a inúmeras alterações estruturais, que obrigam a repensar a organização da sociedade. Manifestam-se das mais variadas formas, nomeadamente, na estrutura e organização da família, no mercado de trabalho e na sociedade de uma maneira geral. Estas alterações conduzem muitas vezes a “uma relação de conflito entre a vida profissional e as outras dimensões da vida, sendo a procura de uma harmonia entre elas, cada vez mais, uma questão unânime, reconhecida a nível internacional, objecto de medidas e recomendações por parte de instâncias governamentais e empresariais” (Abranches et al., 2005, p.4).

Focando esta problemática ainda nas grandes transformações que ocorreram na sociedade recentemente, Guerreiro (in Abranches et al., 2005, p.11; vd. Guerreiro et al., 2006) sublinha que “as dificuldades de articulação entre as diferentes esferas de vida se explicam por um desfasamento entre a organização da nossa sociedade e as novas dinâmicas com que os indivíduos e as famílias são confrontados no contexto da modernidade e da globalização”, sendo este facto mais visível nas grandes cidades. Como afirma Leandro (2001, p.92), tal como ocorreu noutras sociedades ocidentais, “a família tem sido, em Portugal, objecto de profundas transformações, mercê de aspectos tão variados que decorrem do económico, do social, do político, da organização do trabalho e do emprego, do jurídico, da cultura, da religião e das mentalidades”.

Um factor que também contribuiu para estas mutações foi o aumento que se verificou na participação das mulheres no mercado de trabalho, originando que as estruturas familiares com um único elemento a trabalhar fora de casa perdesse expressão. De facto, nos nossos dias, “as famílias de duplo-rendimento ultrapassam em número as famílias com um único rendimento” (Silva, 2007, p.1). Em ambientes familiares onde existam filhos dependentes e ambos os cônjuges trabalhem, os interesses profissionais de cada um facilmente se tornam incompatíveis com os interesses familiares. Desta forma, verifica-se que estes trabalhadores, de ambos os géneros, ao possuírem responsabilidades nestes dois domínios da vida, deparam-se com um grande desafio: conjugarem o seu envolvimento no trabalho e na família (Grzywacz & Marks, 2000). Analisando alguns dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) relativamente à participação feminina no mercado de

trabalho em Portugal, verificamos que esta é bastante elevada, registando-se cerca de 62,3% de mulheres que trabalham fora de casa, constituindo 47,7% da força de trabalho (INE, 2006). Esta nova dinâmica social iniciou-se essencialmente com a Guerra Colonial, altura em que o destacamento dos homens implicou que as mulheres assegurassem o sustento da família, afirmando-se, depois, com a Revolução de 25 de Abril de 1974, onde lhes foi permitido o acesso a todas as carreiras profissionais.

Não devemos olvidar um pormenor muito importante relacionado com o facto de que quando falamos em equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal estão em causa dois aspectos: por um lado, o grau de participação nestes dois campos; por outro, a capacidade para responder satisfatoriamente às responsabilidades assumidas e às expectativas nos diferentes papéis (Abranches et al., 2005).

Durante o desenvolvimento do presente do trabalho e da pesquisa bibliográfica, deparámo-nos com diversas investigações que partilhavam a mesma ideia de interface entre o trabalho e a vida familiar, procurando identificar os factores que, em ambos os domínios, condicionam a percepção de equilíbrio e conflito entre as áreas profissional e familiar. De tudo isto dará conta o enquadramento teórico do presente trabalho.

Assim, no primeiro Capítulo é feito o enquadramento teórico, histórico e conceptual do tema em estudo, bem como da sua evolução ao longo dos anos. São expostas algumas definições e conceitos usados e introduzidas algumas noções essenciais para a compreensão do estudo relativamente à PSP e concretamente a sua actividade policial operacional. Dá-se ênfase a alguns aspectos essenciais para a promoção do equilíbrio na RTF, e referem-se alguns potenciais comportamentos de risco resultantes do conflito na RTF. Em resultado desta pesquisa teórica e da investigação empírica produzida, procedeu-se à configuração do problema de investigação.

O segundo Capítulo centra-se na apresentação do método utilizado no trabalho empírico realizado. Desenvolveu-se um estudo de cariz qualitativo com recurso ao guião construído por Liceia (2009) para a condução de entrevistas (instrumento de recolha de informação) junto de 20 elementos com funções policiais, sobre as quais, depois de transcritas (*corpus*), se desenvolveu um procedimento de análise de conteúdo (instrumento de análise de informação).

Os resultados foram analisados e interpretados no Capítulo terceiro de maneira a responder à(s) questão(ões) de investigação formuladas, e discutidos à luz das proposições teóricas enunciadas no enquadramento do trabalho.

Na conclusão do Trabalho são identificadas as principais contribuições da pesquisa, quer em termos de conhecimento teórico quer em termos práticos. Procede-se à identificação das principais limitações do estudo e à apresentação de algumas pistas para investigação futura nesta área.

I - Enquadramento Teórico

1 - Delimitações Conceptuais

1.1. Os Conceitos de Trabalho e de Família

São várias as crenças existentes relativas ao trabalho e à carreira e ética do trabalho. Pretendemos apenas, de forma breve, enunciar algumas ideias sobre este tema para melhor podermos entender os conceitos. Desde cedo que o trabalho é percebido como uma das competências mais relevantes “desenvolvidas pela espécie humana em função da nossa estrutura biológica, da nossa história evolutiva e cultural, da variada e complexa pressão das normas e convenções sociais” (Neff, cit. in Diniz, 2001, p.100).

O trabalho enquanto actividade possui antecedentes multifacetados e ligados à história social, constituindo-se desta forma como um relevante problema para as ciências sociais (em geral), mas, quando analisado individualmente, constitui um tema de interesse para a psicologia (em particular). O trabalho possui igualmente uma especificidade singular que o distingue das restantes actividades humanas, pois apresenta uma diferença no que diz respeito à sua estrutura, às suas exigências e objectivos, os quais são diferentes daqueles transmitidos por outros domínios do comportamento humano do quotidiano, como por exemplo amar, jogar, brincar, envolvendo a amizade (vd. Diniz, 2001). A principal diferença radica pois no facto de o trabalho estar organizado para se atingir determinados fins (não é espontâneo e exige um esforço), ao contrário do jogo e do amor que são fins por si mesmo (ocorrem naturalmente) (vd. Diniz, 2001).

A partir da década de 50 do século XX identificam-se dois tipos de factores que se encontram associados à satisfação das necessidades (visão sobre a hierarquia das necessidades; Maslow, 1970) através do trabalho (vd. Diniz, 2001)). Por um lado, o trabalho apresenta um valor intrínseco, inerente ao trabalho em si mesmo (realização profissional e possibilidade de promoção); por outro, o trabalho tem um valor extrínseco, ligado a aspectos contextuais (entre outros, estatuto e salário). As condições de satisfação no trabalho passam a valorizar este aspecto extrínseco às funções desempenhadas. Esta valorização do exterior e das relações sociais existentes, aliada a uma concepção hierárquica da carreira e à afirmação do sujeito, tem origem, principalmente, num compromisso institucional que incrementa a competição, podendo nalguns casos levar o sujeito a sacrificar a sua vida familiar e social em função do sucesso profissional (Savickas, 1990).

Antigamente a produtividade era o caminho para o sucesso, num fenómeno que se designou por carreirismo ou “ocupacionismo”. Actualmente a carreira profissional não é encarada apenas como um percurso vertical feito numa só instituição, mas também como uma trajectória horizontal que atravessa várias instituições. A carreira passou a ser percepcionada não só em função do modo como as pessoas e as ocupações se diferenciam, mas mais como o modo como as pessoas desenvolvem a sua vida ocupacional ao longo da sua vida activa (vd. Diniz, 2001).

Relativamente ao conceito de trabalho apresentamos primeiramente a visão clássica que é proposta por Marx (1994, p.202) o qual afirma as bases essenciais para entendermos o processo de trabalho: “o trabalho é um processo em que o ser humano age e põe em movimento as forças naturais do seu corpo com a finalidade de se apropriar dos recursos da natureza, imprimindo-lhes utilidade à sua própria vida”. Na mesma linha, Fraga (2006, p.3) afirma que o trabalho “é considerado uma actividade exclusivamente humana, pois o homem, mais do que agir, projecta a sua acção”.

Uma outra definição, mais ampla, é proposta por Blanch (in Ferreira, 2002, p.36), que define trabalho como o “conjunto de actividades humanas, retribuídas ou não, de carácter produtivo e criativo que, mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos e serviços. Nesta actividade a pessoa fornece energias, habilidades, conhecimentos e outros recursos e obtém algum tipo de compensação material, psicológica e/ou social”.

Este entendimento é também defendido por Edwards e Rothbard (2000), sendo que a sua definição de trabalho cinge-se a uma actividade instrumental com o objectivo de fornecer bens e serviços de suporte à vida, que engloba a pertença a uma organização social que, por sua vez, compensa o trabalhador pelas suas contribuições. Trata-se de uma actividade que abarca, primordialmente, a obtenção de recompensas extrínsecas, mas também, nalgumas situações, de recompensas intrínsecas como a satisfação ou a auto-realização.

Relativamente ao conceito de família, convém primeiramente salientar que devido à sua complexidade e à sua mutação torna-se difícil a tarefa de optar por uma definição do que se entende por família. Para Barros (2002) o conceito e estatuto de família foram mudando ao longo dos séculos e ainda nos nossos dias continuam em transformação, pelo que lhes estão associados diversas definições.

Destacamos, primeiramente, a definição clássica apontada por Murdock (cit. in Amaro, 2006, p.13), que refere a família como sendo um “grupo social caracterizado por

residência comum, cooperação económica e reprodução. Inclui adultos de ambos os sexos, dois dos quais, pelo menos, mantêm uma relação sexual socialmente aprovada, e uma ou mais crianças dos adultos que coabitam com relacionamento sexual, sejam próprios ou adoptadas”.

Porém, esta definição não tem correspondência nas novas formas de família presentes nas sociedades contemporâneas, como vamos comprovar mais à frente.

Castellan (cit. in Leandro, 2001, p.45) define a família como “uma reunião de indivíduos unidos por laços de sangue e vivendo sob o mesmo tecto, numa comunidade comum de serviços”. Esta outra definição privilegia a duração da relação, no entanto, este critério é dúbio, pois nenhum investigador apresenta qual a duração mínima para se afirmar que se está, ou não, na presença de uma família.

Mais recentemente, e em termos mais genéricos, Edwards e Rothbard (2000) afirmam que a família consiste numa unidade básica da sociedade, formada por indivíduos com laços biológicos, laços de casamento, laços sociais ou de adopção. Da mesma forma que o trabalho, a família apresenta-se como uma organização social à qual o indivíduo pertence e para a qual contribui.

No contexto nacional, Barros (2002, p.19) afirma que se trata de um “constructo pluridimensional e multicultural, sendo diversificadas as vivências familiares conforme as diversas culturas, para além dos tempos”. Concordamos com esta perspectiva pois constata-se que as sociedades modernas são confrontadas com problemas semelhantes no que diz respeito às mudanças sociais, onde forçosamente também os constructos de família e de trabalho vão sofrendo alterações.

Analisando o trabalho de Levi-Strauss, Gough e Spiro (1977) e numa perspectiva antropológica, concluíram que existiam vários tipos de famílias, assistindo-se, por exemplo, a diversas formas de poligamia e poliandria, embora a monogamia já estivesse presente desde o início e se considerasse aquela, a mais tradicional. Numa primeira fase o modelo de família patriarcal reinava, sendo esta encarada como uma unidade de produção, pelo que os laços entre os seus membros eram definidos, primordialmente, por questões de constituição de património, para assegurar a descendência e como força de trabalho.

Particularmente após as grandes Guerras Mundiais, devido aos profundos movimentos demográficos, surgem, como refere Sarraceno (1992), “novas famílias”: famílias unipessoais (consequência do envelhecimento da população, da ruptura do casamento e por opção); famílias monoparentais (especialmente com um progenitor não viúvo e filhos menores, decorrente da ruptura de um casamento ou da procriação fora do

casamento); famílias reconstituídas; e, casais não casados (em união de facto). Fruto desta evolução, hoje, o conceito de família não está exclusivamente associado ao casal e aos seus descendentes mas, também, às novas configurações familiares. Estas “novas famílias” são constituídas por um dos progenitores com o(a) seu(sua) novo(a) companheiro(a), assim como pelos filhos deste novo casal ou pelos que provêm de relações anteriores, isto é, como designa Gameiro (1999, p.9), considerando “os meus, os teus e os nossos” filhos, e contemplam as uniões de indivíduos de mesmo sexo.

Para Fewell (1986, p.5) “as famílias constituem os agentes de educação mais apropriados, independentemente do estatuto social, económico, preferências culturais e políticas, etc.”. Na mesma linha, Kennell (1995) considera que a família alargada e os pais constituem os principais agentes de socialização das crianças, transmitindo-lhes regras, pelo que têm sido, tradicionalmente, considerados como modelos de comportamento.

Actualmente existem diversas formas de família, nomeadamente as tradicionais que incluem as famílias tipicamente patriarcais caracterizadas, por um lado, como um modelo masculino associado ao papel de ganha-pão, e, por outro lado, um modelo feminino associado às tarefas domésticas como o cuidar da casa e da família. Presentemente em Portugal o padrão mais comum caracteriza-se por famílias de duplo-rendimento.

Para este estudo entende-se que o trabalho passa pela ligação que os elementos policiais mantêm com a organização, obtendo dela não só uma compensação remuneratória sob forma de vencimento, mas também uma ligação emocional e afectiva, de satisfação e equilíbrio, noutros casos de frustração e conflito.

Relativamente ao conceito de família, optámos, tendo em conta os elementos escolhidos para este estudo, por considerar indivíduos casados com pelo menos um filho, ou seja, um agregado familiar tradicional com pelo menos três pessoas.

1.2. A Polícia de Segurança Pública

Como refere Antunes Dias, (2001, p.33) “ A Polícia é um agente de controlo social, indissociável da sociedade onde se insere, conferindo-lhe maior ou menor qualidade civilizacional”. O conceito de Polícia foi sofrendo diversas alterações ao longo do tempo. A pesquisa histórica levada a cabo por Cosme (2006) relata a história e vida da instituição policial até aos nossos dias. O vocábulo Polícia tem origem no termo grego *politeia* (cidade, urbe), o qual equivale ao latim *politia*. Este conceito resulta do étimo *polis*, que significa cidade na vertente da sua organização, e reporta-se a um grupo social que, por vontade própria, se sujeita a normas em nome da harmonia social. A Instituição teve

origem na Polícia Cívica criada em 2 de Julho de 1867, por Decreto do Rei D. Luís, tendo sido instituída em todos os Distritos do Reino. Dependia directamente dos seus governadores e sofreu, desde então, diversas alterações e reformas, desde a sua designação até à natureza da sua missão.

O sentimento de insegurança que se vivia nos meios urbanos, com o aumento da criminalidade na sociedade portuguesa e a crise financeira sentida em toda a Europa, deu origem a uma reorganização dos Serviços Policiais de Lisboa. Deste modo, em 1896 os Corpos da Polícia deixam de exercer as suas funções todas em simultâneo, passando a desempenhar funções específicas de Segurança Pública, de Inspeção Administrativa ou de Investigação Preventiva e Judiciária. Com esta reforma, surge pela primeira vez a designação de “Polícia de Segurança Pública”, cujas competências apresentavam traços comuns à actual PSP.

Com a implantação do Estado Novo, a nova estrutura da PSP torna-se mais centralizada, sendo criada uma dinâmica organizativa com a publicação do Quadro de Pessoal da PSP. A força torna-se cada vez mais militarizada, com um aumento significativo do seu efectivo, sendo criada: a Polícia Política, a Polícia Internacional de Defesa do Estado (PIDE); a Polícia de Viação e de Trânsito; a Polícia de Choque; e a cinotecnia. Foram ainda criados os albergues distritais para mendigos. Com a Revolução de 25 de Abril de 1974 a polícia só actuava ao mínimo, de forma a não ser conotada com o regime político anterior. Houve, então, necessidade de procurar um novo paradigma de actuação que privilegiou a actuação policial numa vertente cívica, não repressiva e de cariz preventivo (Cosme, 2006).

Na década de 1980 a segurança interna incidia, essencialmente, no restabelecimento da autoridade democrática do Estado e na defesa do prestígio das Forças de Segurança, na manutenção da ordem e das liberdades democráticas. Inicia-se também nesta década a formação de novos oficiais, formados em matérias policiais e, principalmente, na área dos direitos constitucionais, começando de forma continuada e progressiva a desmilitarizar as elites policiais. Na década seguinte são criadas as Associações Sócio-Profissionais da PSP, demonstrando uma maior abertura institucional e possibilitando aos seus profissionais associarem-se e promoverem os seus interesses estatutários, sociais e deontológicos.

No início do século XXI foi implementada uma reestruturação orgânica por parte do Ministério da Administração Interna. A nova reforma assenta na criação de um Sistema Integrado de Segurança Interna (SISI) que visa otimizar e projectar, de forma planeada, as

capacidades operacionais dos vários sistemas, entidades, órgãos e serviços cuja actividade seja relevante para garantir a ordem, a segurança e a tranquilidade pública¹.

Na Constituição da República Portuguesa (2005)² (CRP) a Polícia está inserida no Capítulo da Administração Pública, no artigo 272.º, tendo como objectivo principal a prossecução dos fins da Administração Pública. Também a Lei de Segurança Interna³, no seu artigo 1.º, define e enuncia os fins da segurança interna, atribuindo competências à Polícia na sua defesa. A PSP, enquanto corpo policial, é um organismo criado pelo Estado para garantir a segurança e os direitos consagrados na Constituição, sendo que esta não estatui uma definição de Polícia, descrevendo-a apenas em termos funcionais. Referindo de novo o artigo 272.º da CRP, cabe à Polícia “defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos; a prevenção dos crimes, só poderá fazer-se respeitando as regras gerais sobre polícia e com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos”. É importante destacar que o sentido dado ao conceito de legalidade democrática, para além da óbvia positividade, interioriza toda a cultura democrática vigente. Quanto à função de garantia da segurança interna, esta encontra-se imbuída dum espírito de prevenção da criminalidade, que abrange igualmente a prevenção de acidentes. O direito à segurança⁴ atribui ao Estado a obrigação de proteger os cidadãos contra a agressão de terceiros aos seus direitos. São estes mesmos direitos dos cidadãos que funcionam não apenas como um dos fins da actividade policial mas, também, como seu limite (Canotilho & Moreira, 1993).

A Lei Orgânica da PSP⁵ (LOPSP) é o diploma legal onde estão plasmadas as suas competências e de onde se pode concluir que a sua acção é limitada pelos direitos, liberdades e garantias do cidadão. Verifica-se, nos artigos 1.º e 2.º da LOPSP, que a “ PSP é uma força de segurança uniformizada e armada, com natureza de serviço público, dotada de autonomia administrativa; (...) que tem por missão defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei; (...) estando organizada hierarquicamente e dependendo do Ministro da Administração Interna”.

Quanto às suas atribuições, previstas no artigo 3.º do mesmo diploma, estas são essencialmente preventivas e de “garantia dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos;

¹ Disponível em <http://reformassi.mai-gov.info/about/>: Consultado em 06ABR10.

² Lei Constitucional n.º1/2005, de 12 de Agosto.

³ Lei n.º 53/2008, de 29 de Agosto.

⁴ Artigo 27º CRP.

⁵ Lei n.º53/2007, de 31 de Agosto.

abrangendo grande parte dos sectores da vida em sociedade como a investigação criminal; a manutenção da ordem, segurança e tranquilidade pública; a segurança rodoviária; o controlo do fabrico, armazenamento, comercialização, uso e transporte de armas, munições e substâncias explosivas; a segurança pessoal; a segurança privada e a violência associada ao desporto”.

Como refere Rodrigues (2006), a PSP presta um serviço público cuja finalidade é a prossecução dos interesses do Estado, no que se refere ao cumprimento das disposições legais, à prevenção e combate da criminalidade e à manutenção e reposição da ordem pública. Desta forma, as suas atribuições não contemplam os problemas de natureza civil ou outros em que não exista competência específica para actuar.

A PSP é uma força de segurança que está organizada hierarquicamente, sendo que a sua estrutura hierárquica estende-se desde a classe de Agentes, que compõe a sua base, passando pela classe de Chefes, chegando à classe de Oficiais que compõem o seu núcleo de direcção e gestão. Verifica-se, igualmente, que a Instituição se divide em pessoal com funções policiais, sujeito à hierarquia de comando, e pessoal sem funções policiais, os quais estão sujeitos às regras gerais de hierarquia da função pública.

1.3. A Actividade Policial

Em todas as sociedades modernas, os ordenamentos jurídicos são auxiliados por serviços administrativos cuja função é a prevenção da perigosidade social, trata-se dos serviços de polícia. As modalidades distinguidas são: polícia administrativa e polícia judiciária (Caetano, 1990). Segundo Correia (in Dias, 2006), as principais diferenças verificam-se, em regra, no que diz respeito às suas atribuições, sendo que, no entanto, ambas visam o mesmo fim: prevenir ou eliminar perigos sociais. Enquanto a primeira privilegia fins de segurança pública, de carácter geral (a ordem, a segurança e a tranquilidade públicas; no fundo, a prevenção dos delitos); a segunda investiga esses mesmos delitos, reúne as provas e entrega os autores aos tribunais encarregados por lei de os julgar e punir.

O Estado, os sistemas e as organizações de segurança têm que adaptar a sua resposta às necessidades de segurança dos cidadãos e do próprio Estado, enquanto garante do funcionamento das instituições (Oliveira, 2006). Bittner (in Russo, 2008, p.13) explica que a “função principal da Polícia é pôr termo a algo que não deveria estar a acontecer e acerca do qual alguém deveria fazer alguma coisa imediatamente”.

São várias as missões da Polícia. Poder-se-á dizer com alguma segurança que nenhuma outra organização estatal tem um leque funcional tão alargado e complexo como o das polícias modernas (Leitão, 2005).

Para uma melhor compreensão do trabalho dos elementos policiais que desempenham os serviços operacionais, Chefes e Agentes, sobre os quais nos importa deter tendo em conta o presente estudo, consideramos pertinente enunciar as suas tarefas bem como as principais exigências da sua actividade profissional.

As funções do pessoal das carreiras de Chefes e Agentes de Polícia vêm genericamente estipuladas no Anexo I, do artigo 39º do Estatuto do pessoal da PSP⁶, caracterizando-se como serviços operacionais e serviços internos, salientando ainda que por imperativos da missão atribuída à PSP podem-lhes ser atribuídas outras missões.

Na prática os elementos da carreira de Chefes de Polícia desempenham funções de supervisão que, de uma forma geral, se traduzem na coordenação directa de funções de execução para cumprimento das missões cometidas à PSP e das competências legais dos serviços⁷. Relativamente às tarefas dos Chefes no interior do Departamento policial podem ser de Adjunto do Comandante da Esquadra, ou, na maioria das vezes, de Graduado de Serviço à banca. Este serviço inclui, basicamente, a recepção de denúncias por iniciativa das pessoas que se dirigem à esquadra, a orientação e coordenação directa de um pequeno grupo de agentes e a verificação do expediente produzido durante o seu turno. Já no exterior da esquadra executam as funções de Supervisor, isto é, um Chefe que circula num carro, em cada um dos turnos da patrulha, responsável por supervisionar todas as esquadras daquela Divisão. Tem como objectivo principal dar apoio ao serviço operacional de rua, aos agentes. Nalguns casos estes Chefes podem também chefiar uma Equipa de Intervenção Rápida, composta por oito agentes, que desempenham igualmente patrulhamentos diversos na área de uma Divisão e por vezes reforçam o patrulhamento noutras Divisões.

Quanto aos elementos da carreira de Agentes de Polícia estes assumem essencialmente funções de execução, as quais se traduzem, de acordo com o Estatuto do pessoal da PSP, na “realização de tarefas e acções, no âmbito das unidades, subunidades, estabelecimentos, órgãos e serviços, para cumprimento das missões cometidas à PSP e das competências legais dos serviços, bem como na satisfação dos compromissos

⁶ Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro.

⁷ N.º 6, Art.39.º, *idem*.

internacionais assumidos, neles se incluindo a participação em operações de paz e acções humanitárias”⁸. De uma forma genérica colaboram em tarefas de interesse público e cooperação policial, constituindo a maioria dos funcionários policiais que dão cumprimento às determinações legais e hierárquicas. Estes Agentes são o primeiro nível de actuação policial.

A patrulha permanece uma actividade intrinsecamente territorializada e está desde sempre associada ao nascimento e desenvolvimento das cidades (Monet, 1991; Weiss, 1999). Segundo Clemente (2006), a acção preventiva da actividade de polícia manifesta-se na visibilidade no patrulhamento apeado e auto. Estes Agentes de patrulhamento auto e apeado desempenham, habitualmente, tarefas de contacto com o cidadão que decorrem no exterior das esquadras. O patrulhamento auto é realizado com recurso a uma viatura caracterizada, designada carro patrulha, sendo a sua tripulação constituída habitualmente por dois Agentes, um motorista e um acompanhante, o arvorado. Conforme refere Russo (2008, p.11), “a patrulha é a forma mais elementar e primária de executar o compromisso público de garantia da segurança a que a Polícia se propôs”.

Alguns factores caracterizam esta actividade policial operacional. Em primeiro lugar, apesar de todo este controlo legal existe um elevado poder discricionário que a caracteriza e que é concedido por direito aos elementos policiais no desempenho profissional e interpretação das leis a aplicar em cada momento.

Por outro lado, ao exercício da actividade policial está inerente um estilo de vida urbano, que lhe é particular, uma vez que este decorre nas cidades. Como refere Durão (2006, p.7), muitos Agentes resistem ou vivem contrariados nesta experiência urbana e de exercício do poder. “São «cidadinos forçados», (...) «têm o coração em casa, na ‘terra’, e o corpo na cidade». Por conseguinte, as esquadras de Lisboa são consideradas «esquadras de passagem» e as dos Comandos das cidades do interior são percebidas como «esquadras terminais»”.

Saliente-se ainda o facto de que, apesar de a instituição estar organizada hierarquicamente em todos os níveis da sua estrutura, é prática respeitar e acatar a diferenciação entre funções policiais, como salienta A. Sousa (2006). É prática habitual funcionários ocuparem cargos que impliquem responsabilidades e poderes superiores àqueles que lhe são inerentes em virtude do seu posto. Esta situação acontece quando não existe número suficiente de funcionários de postos superiores ou quando um funcionário,

⁸ N.º 7, do art. 39.º do Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro.

pelas suas habilitações, experiência, características ou personalidade, demonstra ser capaz de desempenhar essas funções com eficiência. Como exemplo desta situação temos as funções de Graduado de Serviço. Há uns anos atrás essas funções eram exclusivamente desempenhadas por Chefes/Subchefes, e só numa situação muito excepcional era um Guarda a fazer esse serviço. Actualmente, verifica-se que é prática habitual agentes com poucos meses de serviço realizarem essas tarefas, pelas mais variadas razões, mas principalmente pela escassez de recursos humanos, neste caso, de elementos policiais da carreira de Chefe.

1.4. O Contrato Psicológico

Na literatura consultada verificamos que os estudos sobre o contrato psicológico começaram com Argyris em 1960 (in Anderson & Schalk, 1998), que utilizou pela primeira vez este termo ao abordar as expectativas existentes no relacionamento entre empresa e seus empregados, incluindo as obrigações, os valores e as aspirações de ambas as partes. Ou seja, não só o que estava no contrato formal mas, também, tudo o que estava implicitamente relacionado entre as partes.

Mais tarde, diversos autores (vd. Leiria, Palma e Cunha, 2006.) alargaram o conceito de contrato psicológico, definindo-o como sendo um tipo de contrato não escrito que implica a existência de expectativas da organização para com o indivíduo, e vice-versa. Nesta definição, as expectativas são definidas como os direitos, os privilégios e as obrigações entre a organização e o empregado. Verificamos que o conceito-chave aqui usado é o de expectativa, acentuando-se que se trata de expectativas mútuas.

Na década de 1990, a temática ganhou novo impulso e passou a ser tratada com maior intensidade pelos investigadores, nomeadamente com os trabalhos de Rousseau (1990). Esta autora destacou o papel da subjectividade individual no contrato psicológico, referindo que cada indivíduo interpreta os termos do acordo que faz com a organização de forma singular. Ainda segundo Rousseau (1995), os contratos podem-se dividir em quatro tipos básicos: o social; o normativo; o implícito; e, o psicológico. Esta distinção é baseada em função do nível em que se estabelecem (individual e grupal) e da perspectiva (interna ou externa) que se adopta na sua formação.

A um nível grupal e sob uma perspectiva externa, surge o contrato do tipo social, que diz respeito a convicções amplas, como acontece quando estão associadas com a cultura de uma sociedade. Também ao nível grupal mas numa perspectiva interna, existe o contrato

normativo, nasce de indivíduos que pertencem a um determinado grupo social ou organização (e.g., a PSP), que partilham convicções comuns.

Por outro lado, ao nível individual, surge o contrato implícito, onde as interpretações das condições contratuais do indivíduo são feitas por terceiros (nível externo). Também ao nível individual, temos o contrato psicológico, que corresponde às convicções que o indivíduo tem relativamente às promessas feitas entre este e a organização (nível interno). A criação, manutenção e mudança deste contrato psicológico é afectada pelos contratos social, normativo e implícito, sendo a sua quebra influenciada pelo contrato implícito das terceiras partes (Castanheira & Caetano, 1999).

Na investigação, três modelos de formação e desenvolvimento do contrato psicológico ganharam maior consenso junto da comunidade científica: o de Shore e Tetrick (1994); o de Sparrow e Cooper (1998); e, o de Rousseau (1995). Optou-se, aqui, por estudar o modelo mental de Rousseau (1995), por ser aquele que mais se adapta ao presente trabalho e também por ser das autoras que mais se destacaram no estudo do tema (Castanheira & Caetano, 1999). Esta autora afirma que o contrato psicológico é baseado em promessas e pode ser descrito como um modelo ou esquema mental. Rousseau (1990) concebe o contrato psicológico como sendo formado por obrigações percebidas, isto é, o indivíduo entende que deve contribuições para como o seu empregador, como trabalhar bastante, ter lealdade e fazer sacrifícios na sua vida pessoal, por exemplo. Em contrapartida, ele acredita que o empregador lhe deve certas obrigações, como, por exemplo, um vencimento elevado e segurança no trabalho. Nesta definição, o contrato psicológico é visto como uma percepção subjectiva individual acerca das obrigações do empregador para com o empregado (Schalk & Freese, 1997). O contrato psicológico permite, assim, tanto ao empregado como ao empregador, preencher as lacunas deixadas pelo contrato formal de trabalho (Rousseau, 1995).

A formação do contrato psicológico não se inicia necessariamente com o estabelecimento da relação formal entre o indivíduo e a instituição, podendo começar ainda antes do ingresso na organização (Cunha, 2004). Esta situação verifica-se devido ao facto de as pessoas criarem expectativas e crenças em consequência das suas características individuais, de padrões de educação sobre o que deve ser a relação contratual, do conhecimento de experiências colhidas por membros de outras instituições, e de informação divulgada em documentos internos ou na comunicação social (Cunha, 2004).

Actualmente, existem duas formas de ingresso na PSP, através do ingresso em dois estabelecimentos de ensino. Na primeira hipótese, os interessados frequentam a Escola

Prática de Polícia (EPP), em Torres Novas, onde, após o final do curso, terão o posto de Agente. Nestas condições poderão posteriormente concorrer ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa, nas denominadas condições especiais⁹. Na segunda hipótese, os interessados ingressam directamente no ISCPSI, que confere actualmente o grau de Mestre em Ciências Policiais aos futuros Oficiais de Polícia¹⁰. Em ambos os casos, ao ingressarem na PSP, os candidatos estabelecem metas e objectivos quanto ao seu novo emprego. Constatase que, de acordo com o enunciado anteriormente e seguindo a linha de Ramos (2006), no momento da concretização do contrato formal que vincula os funcionários directamente à organização, os indivíduos percebem um outro tipo de contrato – o contrato psicológico.

Existem três fases essenciais no contrato psicológico para Rousseau e Parks (1992); são elas: a promessa; o pagamento; e, a aceitação. O contrato psicológico tem início na promessa percebida pelo indivíduo e feita pela organização. Logo a seguir surge o pagamento, ou seja, quando a organização oferece algo em troca, algo que é valorizado pelo indivíduo. Por último, a aceitação reflecte o acordo efectuado entre o indivíduo e a organização e implica que ambas as partes respeitem as condições que envolvem o contrato psicológico.

Como o mercado de trabalho foi sofrendo alterações ao longo do tempo, também o contrato psicológico se foi modificando. Rousseau (1995) destaca duas categorias distintas de contrato psicológico, são elas: o contrato do tipo transaccional e o contrato do tipo relacional. Apresentam ainda diferentes dimensões, como: os incentivos para a relação (o contrato formal que o indivíduo estabelece com a organização); a relação fechada ou aberta no sentido de ser limitada no tempo ou com duração indefinida; o grau de envolvimento entre indivíduo e organização e a estabilidade.

Enquanto o contrato psicológico do tipo relacional apresenta uma conotação mais emocional, que se sobrepõe ao aspecto económico, o contrato do tipo transaccional dá maior importância à condição económica da relação entre o indivíduo e a organização.

Um estudo efectuado na Marinha Portuguesa (Bragança, in Ramos, 2006) apresenta resultados que apontam para um contrato psicológico do tipo relacional em indivíduos com um contrato formal em aberto, ou seja, com um vínculo à organização. Para aquele autor, este tipo de contrato oferece estabilidade e ligação à organização sendo, pois, determinante para os seus elementos. Ramos (2006) afirma que após salvaguardar as devidas diferenças

⁹ Disponível em: <http://www.esp.pt/condicoespeciais.html>. Consultado em 10FEV10.

¹⁰ Decreto-Lei n.º 275/2009 de 2 de Outubro.

estruturais entre Marinha e PSP no que diz respeito à tipologia de contrato naquela organização, esta parece ser muito idêntica às dos contratos que a PSP estabelece com os seus profissionais, levando-o a concluir que os contratos psicológicos serão também semelhantes.

Relativamente aos indivíduos que ingressam na PSP, Liceia (2009, p.59), num estudo empírico de carácter qualitativo e exploratório idêntico a este, onde participaram voluntariamente 10 agentes do serviço operacional da PSP do COMETLIS, concluiu que “no seio dos agentes ainda perdura o gosto em ser polícia, contudo, o factor monetário começa a pesar nas escolhas, pelo que, [defende que actualmente] o contrato emocional que é estabelecido entre os agentes e a PSP já não é só do tipo relacional mas, também, transaccional”.

No mesmo sentido de Liceia (2009), entendemos que os elementos policiais estabelecem um contrato psicológico do tipo relacional, mas igualmente transaccional. Esta posição é baseada numa série de factores que vão transformando a nossa sociedade e, consequentemente, o indivíduo. Também ele vai sofrendo inúmeras alterações aos mais variados níveis, tanto ao nível pessoal como ao nível profissional, acompanhando a própria evolução da instituição, bem como a forma como o indivíduo encara a sua profissão. Estas alterações ao nível do contrato psicológico ocorrem pelas mais variadas razões: seja pela insatisfação com os horários de trabalho; pelos aumentos salariais congelados; pelas alterações e não progressão nas carreiras; pela desilusão relativamente ao imenso tempo que decorre para serem transferidos para um Comando na sua área de residência; pela decepção provocada pelo novo regime de aposentação, que obriga um elevado número de profissionais da PSP, que esperavam reformar-se a curto prazo, a ter que continuar no activo por mais algum tempo.

2 - As Relações entre o Trabalho e Família

2.1. O *Spillover*

Se, num primeiro momento, se defendeu que o trabalho e a família constituíam realidades independentes, onde não existiam relações de causa-efeito, foi a partir da segunda metade da década de 1970 que a temática das relações entre o trabalho e a família passou a ser tratada considerando o trabalho e família como realidades interdependentes, quer numa perspectiva individual quer numa perspectiva organizacional. Como refere Kanter (cit. in Nuncio, 2008, p.17), “generalizou-se, a partir desta altura, o conceito de Sistema Trabalho/Família, realçando a complementaridade destas duas realidades,

assumindo que as experiências vividas numa das áreas têm reflexos, inevitavelmente, na outra”.

Desde então, foram várias as disciplinas que se dedicaram à investigação desta temática, o que originou uma diversidade de abordagens que, embora tenham contribuído para a valorização e compreensão do fenómeno, constituíram também um obstáculo na medida em que dificultaram a integração de novos conhecimentos. Por outro lado, a análise da literatura sobre a RTF é ainda dificultada pela existência de inúmeras definições conceptuais e de diferentes terminologias, usadas por diferentes investigadores para descrever conceitos idênticos. Greenhaus e Beutell (1985, p.15) defendem que, “por exemplo, a tensão trabalho-família; as incompatibilidades entre o papel profissional e familiar; o conflito inter-papéis ou *spillover* são termos usados para descrever o mesmo conceito de conflito trabalho-família”.

Antes de tudo: o que é o *spillover*? Relativamente a esta temática, em nosso entender é pertinente analisar os seguintes tópicos: em que domínios actua? Quais as direcções em que este se verifica? E, que tipo de *spillover* pode ser identificado?

Na literatura consultada encontramos várias definições para o termo *spillover* dependendo do tipo de abordagem que o investigador pretende fazer. Optámos pela definição de Lambert (1990), que define *spillover*, ou teoria da interdependência ou transferência, como sendo o transporte de emoções, atitudes, competências e comportamentos do nível profissional para a esfera familiar e vice-versa, acrescentando ainda que os efeitos desta interdependência podem ser positivos ou negativos. Esta é, em nosso entender, a definição que melhor reflecte o conceito de *spillover*, em toda a sua abrangência, nos dois domínios, e que melhor se adequa ao nosso trabalho, razão que levou à sua adopção.

Existe uma opinião partilhada pela comunidade científica de que na RTF se verificam efeitos recíprocos. Alguns autores como Edwards e Rothbard (2000) defendem que o *spillover* se manifesta na associação de dois conceitos, com domínios complementares: no campo familiar, como a satisfação familiar; e, no campo profissional, como a satisfação profissional. Pode igualmente descrever a transferência de experiências de forma intacta, isto é, uma emoção desenvolvida na esfera profissional, como desânimo ou entusiasmo, que é transportada para o meio familiar.

Na linha de Edwards e Rothbard (2000) o *spillover* pode manifestar-se em quatro domínios, são eles: os afectos; os valores; as competências; e, os comportamentos. O *spillover* manifesta-se no domínio dos afectos, quando os afectos de um domínio

influenciam os afectos noutra domínio. Numa perspectiva geral, o afecto positivo promove um melhor funcionamento cognitivo, aumentando a persistência nas tarefas e promovendo interacções positivas com os outros. Por outro lado, os afectos negativos num dos domínios dificultam o desempenho do papel no outro domínio.

No domínio dos valores, quer o trabalho quer a família são instituições essenciais de socialização que vão influenciar o indivíduo e a forma como este interage na sociedade. São estes mesmos valores familiares e profissionais que vão sofrer influências mútuas devido à sua interacção com outros valores de vida gerais: desta forma o *spillover* pode apresentar-se de forma directa ou indirecta. Será *spillover* directo quando os valores enfatizados num dos campos, por exemplo a obediência no campo profissional, podem ser transferidos para o domínio familiar, através da valorização da obediência na educação das crianças. Falamos em *spillover* indirecto quando, por exemplo, os valores familiares e profissionais se influenciam mutuamente por via da relação com valores de vida.

Quanto ao domínio das competências, estas, quando apreendidas num dos contextos, poderão influenciar de duas formas o desempenho noutros contextos. Por um lado, as competências adquiridas num dos domínios podem ser aplicadas a diferentes domínios de vida; por outro lado, as competências adquiridas num dos domínios podem ser exportadas directamente. Por exemplo, as competências desenvolvidas no âmbito profissional, como gestão do tempo, podem ser integradas pelo indivíduo em todas as actividades em que se envolve: familiares, de lazer, associativas, etc..

No domínio dos comportamentos, do mesmo modo que para as competências e para os valores, os comportamentos desenvolvidos num dos domínios podem ser integrados de uma forma geral, influenciando os comportamentos em diferentes domínios, ou poderão ter uma influência directa, através da transferência de um comportamento de um para outro domínio.

Autores como Higgins e Duxbury (1992), Grzywacz e Marks (2000) e Kirchmeyer (1992) expandiram a definição de *spillover* de modo a incluir dois tipos: positivo e negativo. Desta forma, o *spillover* positivo envolve a satisfação e estimulação profissional, níveis elevados de entusiasmo e satisfação em casa; enquanto o *spillover* negativo diz respeito ao modo como as tensões produzidas ao nível profissional afectam e preocupam o indivíduo na sua participação na vida familiar.

Verifica-se também uma ideia comum na investigação sobre o *spillover*, que consiste na conceptualização bidireccional do conflito, ou seja, uma clara distinção entre a interferência do papel profissional no papel familiar e a interferência do papel familiar no

papel profissional (Greenhaus & Beutell, 1985). Na mesma linha, Greenhaus e Powell (2003) explicam que esta influência do papel profissional sobre o papel familiar surge quando a participação numa determinada actividade profissional gera afectos ou emoções que por sua vez têm um efeito (positivo ou negativo) numa actividade de natureza familiar ou nas emoções e afectos associados ao domínio familiar. Por outro lado, a situação inversa ocorre quando a participação numa actividade familiar interfere com a participação numa actividade profissional ou quando as emoções do domínio familiar interferem no desempenho do papel profissional.

A última abordagem a focar refere-se aos dois grandes tipos de interdependências entre os domínios profissional e familiar: de tipo negativo ou de tipo positivo. Desde sempre, a perspectiva do conflito - tipo negativo - foi a mais estudada. Nesta perspectiva negativa, as experiências num dos papéis (familiar ou profissional) originam tensões ou até dificuldades comportamentais no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985), o que, de alguma forma, compromete a qualidade de vida dos indivíduos. Ultimamente, a investigação tem-se debruçado sobre os aspectos positivos que podem surgir do envolvimento em múltiplos papéis, considerando as interdependências positivas entre os domínios profissional e familiar, denominadas como abordagens de *spillover* positivo, ou de facilitação, ou de promoção (Grzywacz & Marks, 2000).

De salientar, novamente, o estudo de Liceia (2009, p.59) na PSP, onde este afirma que “o conflito manifesta-se, no domínio familiar, através de sentimentos de frustração, falta de atenção para com os familiares, mau humor, redução do desempenho familiar, descontentamento e, em último caso, o divórcio. Já no sentido positivo, concorrendo para o equilíbrio, os agentes referiram que a actividade policial, para além do factor estabilidade económica, pela sua especificidade proporciona aos agentes experiências únicas que quando transportadas para a família contribuem para o seu equilíbrio”. De facto, embora o autor não refira especificamente o conceito de *spillover*, de acordo com as definições anteriormente mencionadas, é dele que se trata nesta inter-relação positiva e negativa entre os domínios profissional e familiar.

2.2. O Conflito de Papéis

Na literatura e na investigação identificam-se, pois, dois tipos de interdependências entre o domínio profissional e o domínio familiar: uma de tipo negativo e outra de tipo positivo. A abordagem negativa, baseada na perspectiva do conflito, tem sido como já se

referiu dominante (Greenhaus & Powell, 2003; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992; Parasuraman & Greenhaus, 2002).

O conflito trabalho-família (CTF) é definido como uma forma de conflito entre papéis no qual as exigências criadas pelo emprego interferem no desempenho de responsabilidades familiares. Por outro lado, o conflito família-trabalho (CFT) corresponde ao inverso, sendo definido como uma forma de conflito entre papéis no qual as demandas criadas pela família interferem no desempenho de responsabilidades profissionais (Aryee, Fields, & Luk, 1999; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Jayaweera, 2005; McCarthy & Cleveland, 2005; Netemeyer, Alejandro, & Boles, 2004).

Autores como Friedman, Christensen e Degroot (2001), McCarthy e Cleveland (2005) e Tremblay (2004) partilham a ideia de que o ambiente de trabalho sofreu grandes mudanças devido à globalização, às mudanças nos padrões e exigências do trabalho, às inúmeras inovações tecnológicas, as quais exigem mais tempo dos empregados e consequentemente originam adversidades nas estruturas familiares.

Esta ideia do conflito de papéis iniciou-se na hipótese da escassez de recursos, proposta por Goode (in G. Santos, 2007, p.80) “esta perspectiva defende que quer o trabalho quer a família competem pelo tempo e pela energia limitada dos indivíduos, e que o desempenho de vários papéis reflecte-se em sintomas de *stress* e em conflito, devido à impossibilidade de o indivíduo cumprir integralmente todas as exigências dum papel”. Goode (in G. Santos, 2007) afirma, ainda, que os sintomas de *stress* que ocorrem em consequência do desempenho de múltiplos papéis podem manifestar-se de duas formas: através do conflito de papel (interferência) e da sobrecarga de papel. Na primeira situação, são criadas enormes expectativas em relação ao indivíduo para que este cumpra com as suas obrigações, existindo igualmente diversas expectativas inerentes aos vários papéis, o que, na prática, se torna por vezes impossível de concretizar, ocorrendo consequentemente um conflito. Na segunda situação, o indivíduo encontra-se dependente de diversos factores externos para desempenhar vários papéis. Por exemplo, a falta de tempo, ou seja, à medida que as obrigações para cumprir determinado papel aumentam, o indivíduo depara-se com a falta de tempo e de energia, obrigando-o a cumprir alguns papéis à custa de outros. Continuando ainda na linha de Goode (in G. Santos, 2007), este defende que compete ao próprio indivíduo gerir e reduzir estes sintomas de *stress* para níveis aceitáveis. Deve ele próprio decidir a forma como deve distribuir os seus recursos - tempo e energia - pelos vários papéis. Na prática, a pessoa consegue ultrapassar esta situação esquivando-se ao

desempenho de determinados papéis ou pela realização de uma série de negociações de papel.

Greenhaus e Beutell (1985), McCarthy e Cleveland (2005) e Quental e Wetzel (2002) falam do conflito inter-papéis, identificando a forma de conflito que surge quando existem pressões incompatíveis nos diferentes papéis que o indivíduo desempenha. No caso do CTF, a participação e o cumprimento das obrigações do papel profissional é dificultada pela participação no papel familiar.

Deste modo, foram evidenciadas três formas de CTF: conflito baseado no tempo; conflito baseado na tensão; e, conflito com base no comportamento.

Em primeiro lugar, o conflito baseado no tempo implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha competem em termos de tempo, de modo que o tempo dispendido num papel interfere com a disponibilidade de tempo para o outro papel. O'Driscoll, Brough e Kalliath (2006) afirmam que o tempo é um recurso limitado e que dedicar muito tempo a uma área da vida como o trabalho inevitavelmente irá reduzir o tempo disponível para outra área da vida, no caso, a família. Por exemplo, no caso de um familiar doente, o tempo que se passa em casa, apoiando o doente, irá reflectir-se em menos tempo dedicado à sua actividade profissional e eventualmente no absentismo.

Em segundo lugar, o conflito baseado na tensão envolve a pressão produzida no âmbito do desempenho de um papel que afecta as experiências no desempenho de outro papel. Os papéis tornam-se incompatíveis quando a pressão criada no âmbito do desempenho de um deles dificulta o cumprimento das exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). De acordo com O'Driscoll e colaboradores (2006) o conflito originado pela tensão é caracterizado com situações de extravasamento negativo, emoções negativas no trabalho podem reflectir-se em irritabilidade para com os membros da família.

Em terceiro e último lugar, o conflito baseado no comportamento, próximo da dimensão de *spillover* relativa ao domínio comportamental, corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985).

Greenhaus e Beutell (in G. Santos, 2007) demonstram esta forma de conflito dando o exemplo de um gestor que no seu desempenho profissional deve demonstrar comportamentos de autoconfiança, agressividade e objectividade. Por outro lado, na família espera-se que seja carinhoso, emotivo e preocupado com os outros, sendo que esta tensão entre sentimentos e comportamentos tão diferentes pode tornar-se numa fonte de conflito de papéis.

G. Santos (2007) enuncia alguns estudos sobre esta temática. De acordo com o estudo de Frone (1997), a quantidade de tempo dispendida no trabalho, a sobrecarga de trabalho e a insatisfação com a função são os elementos mais relacionados com a ocorrência de CTF, enquanto a insatisfação familiar, a sobrecarga de trabalho derivada do papel parental e a quantidade de tempo dispendida nesse papel são os elementos mais relacionados com a ocorrência de CFT.

Noutro estudo, realizado na Finlândia por Kinnunen e Mauno (1998), verificou-se que o maior nível de CFT é responsável por uma maior redução da qualidade de vida familiar do indivíduo. Ao mesmo tempo, se um indivíduo experimenta um maior nível de CTF verifica-se igualmente uma redução da qualidade de vida no trabalho.

Mais recentemente, o estudo de Voydanoff (2005) demonstra que as características de trabalho que mais contribuem para o CTF são: as horas de trabalho extraordinárias, sem aviso prévio; a insegurança de emprego; as pressões colocadas pela falta de tempo para realizar todas as tarefas; e, a existência de uma cultura de trabalho nefasta quanto à RTF. Paralelamente, o facto de se trabalhar em casa também está associado ao CFT.

De uma forma geral, os estudos demonstram que o envolvimento profissional tem sido relacionado com o número de horas dispendidas com cada um dos papéis (familiares e profissionais), que por sua vez tem sido relacionado com a percepção de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985).

Pensando, mais especificamente, na actividade profissional da Polícia, pode dizer-se, conforme refere Durão (2006, p.400), que “a actividade policial encontra-se entre os grupos profissionais que mais vive a tensão permanente entre o estar «dentro» e «fora» da profissão. Os agentes vão transformando trajectórias, organizando (ou desorganizando) vidas profissionais e pessoais, criando os seus próprios projectos de vida, que se desenha na organização com base em interesses, saberes e relações interpessoais”.

Ao longo dos últimos anos a PSP foi obrigada a encontrar formas de flexibilizar algumas exigências da demanda da actividade policial, de forma a poder gerir um colectivo heterogéneo, que muitas vezes se encontra distanciado da sua área de residência, dividido entre a profissão e outras esferas da vida pessoal. O modo mais simples e imediato tem-se reflectido ao nível da facilidade de conceder trocas e permutas de serviço, e, também, os serviços remunerados (serviços particulares extra-turno) surgem como formas de compensação de horários intensos e exigentes e de vencimentos baixos tendo em conta a demanda do serviço policial. Todavia, na senda de Goode (in G. Santos, 2007), depende

igualmente de cada elemento policial gerir da melhor forma este jogo permanente de interesses e conflitualidade com a vida pessoal.

2.3. O Género

Acerca deste tópico convém distinguir dois conceitos fundamentais: o conceito de sexo e o conceito de género. O primeiro refere-se, exclusivamente, a características biológicas distintas de homens e mulheres. O segundo é um conceito socialmente criado, que atribui aos homens e às mulheres papéis sociais e identidades diferentes. É o termo que estabelece as diferenças psicológicas, sociais e culturais entre indivíduos do género masculino e feminino (Giddens, 2001). Giddens (2001) refere ainda que o género é um factor essencial na estruturação dos tipos de oportunidade e das hipóteses de vida que os indivíduos e os grupos enfrentam, influenciando fortemente os papéis sociais que estes desempenham na sociedade.

Durante algum tempo a maioria dos estudos sobre esta relação entre a vida profissional e a vida privada usavam amostras exclusivamente femininas (Beutell & Greenhaus, 1982). Na opinião de alguns autores, uma das lacunas apontadas nesta área de investigação era, precisamente esta ausência do efeito da variável género (Hill, 2005; Parasuraman & Greenhaus, 2002). A pesquisa nesta temática foi apresentando resultados contraditórios: por um lado há estudos que não revelam quaisquer diferenças motivadas pela variável género (Gutek, Searle, & Klepa, 1991); por outro lado, existem pesquisas que dão a conhecer diferenças significativas nos níveis de conflito sentidos ou percebidos por homens e mulheres (Kim & Ling, 2001).

A abordagem das diferenças de género nos estudos da RTF tornou-se, entretanto, um dos principais elementos explorados neste âmbito. Após a Segunda Guerra Mundial ocorreram amplas transformações na organização económica, política e social dos países europeus. Os movimentos feministas muito contribuíram para esta situação, tendo-se reflectido significativamente na situação social das mulheres, ao nível do exercício de direitos de cidadania, na crescente participação no ensino, no trabalho assalariado, mas também ao nível das mentalidades (Núncio, 2008).

No caso concreto de Portugal apresenta-se um quadro de análise muito particular dada a coexistência de valores tradicionais relacionados com o papel da mulher na família e na educação dos filhos (Wall, 2005), assistindo-se, por outro lado, a uma atitude mais moderna no que diz respeito à participação do homem na esfera doméstica (Aboim, 2005).

Esta entrada massiva das mulheres no mundo do trabalho contribuiu para um aumento substancial do número de casais de duplo-rendimento.

Existem várias abordagens que realçam a importância dos papéis de género na conciliação desta RFT. Seguindo a linha de Gutek, Searle e Klepa (1991), estas propõem que, apesar de a família ser mais valorizada que o trabalho, os papéis de género impõem diferenças na sua importância para homens e mulheres. As autoras defendem que trabalho e família são domínios “genderizados”, do inglês *gender* = género, isto é, um é muito masculinizado e o outro muito feminizado, por conseguinte verifica-se que o trabalho está associado ao papel de género masculino e a família ao papel de género feminino. Apesar da entrada crescente das mulheres no mercado de trabalho, cuidar dos filhos e da casa continua a ser um domínio feminino. Desta forma, um envolvimento idêntico de homens e mulheres nos dois papéis (familiar ou profissional) poderá ter um impacto diferente em termos de conflito, dado que o homem foi socializado para dar prioridade ao seu papel profissional e a mulher ao seu papel familiar e parental. Seguindo este raciocínio, as horas extra dispendidas no domínio “adequado” ao seu próprio género não serão consideradas como imposição, enquanto mais horas num domínio associado ao outro género serão percebidas como tal. Como o trabalho familiar representa um domínio tradicional de género para as mulheres, estas não interpretam as maiores exigências familiares como uma imposição, logo também não o entendem como um conflito. Do mesmo modo, os homens, não percebem maiores exigências profissionais como sobrecarga ou causa de conflito pois estão a agir de forma consistente com as expectativas sociais relativas ao género. Pelo contrário, quando homens e mulheres se desviam destas normas, podem surgir sentimentos internos de desconforto, mas também sanções externas na forma de desaprovação por parte dos outros.

Efectivamente, a percepção de conflito do domínio profissional para o domínio familiar poderá ter um impacto mais intenso na saúde e bem-estar das mulheres, enquanto a percepção de conflito do domínio familiar para o domínio profissional poderá ter maior impacto na saúde dos homens (Frone, Russell, & Barnes, 1996).

Também os papéis de género vão sofrendo mudanças de acordo com o contexto histórico. Actualmente, apesar de não estarem a investir tempo adicional nas responsabilidades familiares, também os homens são pressionados quando verificam que as necessidades familiares não estão a ser asseguradas (Kmec, 1999).

Os casais contemporâneos são constrangidos pelas definições culturais e organizacionais, que os asfixiam e deixam com pouco espaço para diminuir o investimento

profissional em prol do cuidar dos filhos ou de uma maior partilha de responsabilidades entre o casal. Homens e mulheres são afectados, sendo que as estruturas actuais de emprego e de família dificultam a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares para ambos.

Segundo Oliveira (2009) verifica-se o adiamento dos nascimentos em Portugal, no período compreendido entre 1980 e 2008. Este estudo destacou, entre outros, indicadores como: a subida da idade média das mães aquando do nascimento dos filhos; e, uma tendência para o aumento da diversidade das idades das mulheres a quando do nascimento dos filhos.

Carrilho e Patrício (2009) estudaram a situação demográfica em Portugal no período compreendido entre 2001 e 2008, tendo registado um crescimento continuado mas fraco da população. No entanto, este crescimento resulta exclusivamente do saldo migratório, dado que o saldo natural observado é diminuto, sendo mesmo negativo em 2007.

Nesta matéria, Freitas, Perista e Maximiano (2000), num estudo conduzido em Portugal sobre a afectação do tempo pelo trabalho remunerado e não remunerado, comprovaram a existência de diferenças significativas entre géneros quanto à forma como estes distribuem o seu tempo pelas várias actividades. Este estudo concluiu que o trabalho remunerado e os amigos assumiam maior importância na gestão quotidiana dos tempos masculinos, enquanto as mulheres dedicavam mais tempo à vida familiar e às tarefas domésticas. Os dados comprovam a existência de conflito entre trabalho e família, sendo este mais evidenciado pelas mulheres do que pelos homens. A forma negativa como o direito à maternidade é perspectivado afirma-se também como um importante mecanismo discriminatório particularmente penalizador para a carreira das mulheres.

Ferreira (2002) defende que a construção da igualdade de oportunidades entre os géneros continua a ser feita com base na confrontação de homens e mulheres na esfera familiar privada, enquanto as instituições também responsáveis por essa construção, e que incluem o próprio Estado, permanecem ausentes e sem quaisquer responsabilidades. Defende, ainda, que o desenvolvimento da carreira deve ser cada vez mais negociado entre a organização e o indivíduo.

De salientar o estudo de G. Santos (2007), que desenvolveu uma análise focalizada nas relações entre o trabalho e a família para investigar o desenvolvimento da carreira numa actividade profissional diferente da policial, mais precisamente numa população de académicos portugueses, de ambos os géneros, de várias faixas etárias, com a particularidade de apresentarem uma “estrutura familiar”, sendo todos casados e com

filhos. Uma das conclusões que retirou, assente nesta perspectiva do género, é que persistem inúmeras diferenças em termos dos papéis parental e conjugal. Por um lado as mulheres reconhecem e assumem que cuidar dos filhos é algo natural que decorre da sua condição feminina. Ao invés, os homens entendem que têm alguma escolha a esse respeito: podem optar por se envolver ou não no papel parental, com diferentes graus de intensidade (cuidar dos filhos, participar nas tarefas domésticas e familiares).

Como defendem alguns autores (vd. G. Santos, 2007, p.355), “o casamento e o nascimento dos filhos acabam por ter efeitos diferenciados para homens e mulheres: estas tendem a restringir as suas aspirações profissionais, nomeadamente após o nascimento dos filhos. Paralelamente, para os homens, a lógica de prossecução de uma carreira profissional mantém-se quase sempre inalterável e não sofre qualquer desaceleração, antes pelo contrário”.

No que diz respeito à actividade policial verifica-se, no início da década de 1970, um direccionamento do policiamento para os meios urbanos, admitindo a partir desta altura e de forma significativa, mulheres na instituição policial (a primeira mulher polícia alistada na PSP data de 1930, mas eram em número reduzido, sendo destinadas a fins assistenciais e de vigilância a mulheres e crianças). Apesar de se ter verificado um aumento da participação feminina na Polícia, as funções inerentes ao trabalho policial ainda são consideradas masculinas. Apesar de ter vindo a crescer a taxa de emprego feminino, ela continua a ser inferior quando comparada com algumas forças policiais europeias, como a espanhola, a francesa e a alemã (Oliveira, 2006).

Num estudo realizado no Brasil, Minayo e Souza (2003) constataram que a visão machista predominante na corporação é responsável por parte dos conflitos existentes entre os elementos policiais, pois os homens têm ainda dificuldade em se submeterem às ordens das mulheres.

No caso concreto da PSP, relativamente a este subtema do género, saliente-se o estudo de Durão (2006) que analisou uma das Divisões policiais do COMETLIS, a qual possuía um efectivo total de 292 pessoas ao serviço. Neste total, existia apenas 26 elementos do género feminino. A autora defende que relativamente às políticas de género estas ainda não se afirmaram nesta organização, em particular no que diz respeito aos serviços da patrulha onde existe desconfiança face à presença de elementos do género feminino naquele serviço operacional. Na prática, e sem querer entrar em valores quantitativos, pois esse seria um outro tema a explorar, verifica-se que no interior das esquadras é onde se encontra grande parte do efectivo feminino da PSP.

2.4. O *Stress* e o *Burnout*

Foi com a Segunda Grande Guerra Mundial (1939-45) e a Guerra da Coreia (1950-53) que se deu um estímulo notório à pesquisa sobre o *stress* devido à sua importância no combate militar, mais tarde alargado a outros domínios da sociedade, sendo desde então reconhecido como um aspecto inevitável da vida (Lazarus & Folkman, 1984). Segundo Serra (2002), o termo *stress* provém do verbo latino *stringo*, *stringere*, *strinxi*, *strinctum* que significa apertar, comprimir, restringir. Era utilizado desde o século XIV na língua inglesa para exprimir uma pressão ou constrição de natureza física (Mazure & Druss, 1995) e também uma dificuldade ou adversidade (Lazarus, 1993). Mais tarde, no século XIX, passou a significar também uma pressão sobre um órgão corporal ou sobre a mente humana (Shaffer, 1982).

Em situações normais, quando o *stress* ajuda, incentiva e motiva no nosso trabalho e na nossa vida, constitui um factor benéfico, desempenhando um papel determinante na vida humana. Como refere Candappa (2004, p.32), “o *stress* sempre teve uma má reputação. Ser calmo é muito bom, mas é tempo de admitir que o *stress* é muito melhor... sem *stress* seríamos todos muito simpáticos... e quem quer viver num mundo desses?”. Por outro lado, quando o *stress* ultrapassa os níveis desejáveis poderá tornar-se uma ameaça para o indivíduo e quando se torna numa patologia constante poderá ser altamente prejudicial.

São vários os contextos ocupacionais susceptíveis de potenciar o *stress*, no entanto a profissão de polícia inclui *stressores* específicos, pois integra situações especiais onde o *stress* surge com frequência, originando consequências negativas para a saúde do profissional (Patten & Burke, 2001; Soeiro & Bettencourt, 2003), sendo esta uma das razões pelas quais é considerada uma profissão de alto risco (Santos & Soeiro, 2004).

Existem inúmeras definições para o *stress*. Optámos pela linha de Cohen (cit. in Violanti et al., 2006, p.148), que o descrevem como “um processo no qual um estímulo ambiental provoca uma excessiva tensão no indivíduo, resultando em alterações psicológicas e fisiológicas que aumentam o risco de doença”.

Quanto às causas possíveis de *stress*, existem várias perspectivas de diferentes autores. Bensabat (1987) estabelece uma classificação tripartida, distinguindo: factores psico-emocionais (frustração, insatisfação, tédio, medo, esgotamento por cansaço, emoções intensas, morte ou doença de familiar, preocupações materiais e profissionais, problemas afectivos ou conjugais, divórcio, etc.); factores físicos (fome, doença, fadiga, frio, calor, mudanças climáticas bruscas ou repetidas, poluição, ruído, trabalho nocturno ou por

turnos); e, factores biológicos (subalimentação e/ou alimentação em excesso, excesso de açúcar, de gorduras, de sal, de café, de tabaco ou de álcool, alimentação pobre em minerais ou em vitaminas, vida sedentária).

Uma década mais tarde, e na perspectiva da actividade policial em concreto, Violanti (1997) identificou como fontes de *stress*: o perigo constante na actividade policial, o trabalho por turnos, a indiferença do público, o sentido de inutilidade e o confronto com a miséria humana e a morte. Decorridos alguns anos, Serra (2002) distingue diferentes situações que induzem, tais como a ameaça; o dano; e, o desafio.

São várias as situações que podem originar *stress*: acontecimentos traumáticos; acontecimentos significativos da vida; acontecimentos desejados que nunca mais ocorrem. De referir, ainda, que o *stress* apresenta um cariz individual, pois existem situações que provocam *stress* numa pessoa podendo não se manifestar noutras: “o *stress* de uns não é forçosamente o dos outros” (Maniquet, 1994, p.451).

Veja-se, agora, alguma evidência empírica acerca do *stress* nas forças policiais. Magalhães (1999), com uma amostra de Agentes da PSP do COMETLIS, identificou como factores indutores do *stress*: o comando; a liderança e a pressão; as insuficiências institucionais; e, ainda, os permanentes confrontos com a população.

Cunha (2004), num trabalho que pretendia avaliar a função do suporte social interno na PSP, onde participaram 152 elementos policiais a desempenhar funções em divisões do Comando Metropolitano do Porto e de Lisboa, com um índice elevado de criminalidade, concluiu que os Agentes inquiridos sentem falta de apoio por parte do seu chefe directo. Os resultados deste estudo indicam que os incidentes críticos e o *stress* sentido pelos profissionais alteram negativamente a sua postura no desempenho das tarefas. Verificou-se igualmente que quase metade dos efectivos (cerca de 43%) solicitou o apoio dos colegas, o que alerta para a necessidade de existirem estratégias eficazes no combate ao *stress* laboral (Cunha, 2004).

Num estudo desenvolvido por Raphael (in Caldeira, 2004), verificou-se que, no auxílio às vítimas, os polícias manifestaram sentimentos de desamparo, frustração e impotência, sendo que no seu envolvimento em actividades de salvamento prevalece o sentimento de angústia. Caldeira (2004) afirma que o risco inerente à actividade, as condições de trabalho, a inexistência de equipamentos e os problemas pessoais e familiares têm sido os factores mais apontados associados ao *stress* policial.

No estudo de Liceia (2009) foram analisados os factores com origem na família que contribuem para o conflito e que se reflectem na actividade policial, onde se destaca a

distribuição geográfica dos agentes. Eles apontam como desmotivador o trabalhar longe da família. Segundo os participantes tal situação manifesta-se no desempenho da actividade profissional das mais variadas formas: diminuição da concentração; falta de atenção para o serviço; absentismo; desmotivação; mau humor; e, baixa de auto-estima.

Diversos autores (vd. Seabra, 2008) afirmam que os acontecimentos relacionados com a morte, a violência e o disparo são precedentes do desequilíbrio emocional dos Agentes, levando-os a distorcer a percepção dos incidentes futuros, aumentando os sentimentos negativos, tornando-os mais vulneráveis.

Quando as exigências se tornam superiores à capacidade adaptativa, pode verificar-se um caso grave de ruptura, mais conhecido por *burnout* (Serra, 2002).

Conforme Melo, Gomes e Cruz (1999) referem no seu trabalho, as investigações realizadas procuraram clarificar este conceito, distinguindo-o do *stress*, da depressão ou da insatisfação com o trabalho. Apesar de serem termos aparentemente iguais, o *burnout* apresenta particularidades específicas, sendo as mais notórias a exaustão física, emocional ou intelectual no contexto profissional. Apresenta-se como um processo lento e gradual que conduz ao desgaste psicológico; por norma, surge quando o trabalho do indivíduo não é reconhecido ou quando o ambiente de trabalho é demasiado hostil (Maslach & Jackson, 1997).

Para Kohan e Mazmanian (2003), as pesquisas têm demonstrado que as percepções globais do local de trabalho são importantes preditores do *burnout*. Conforme refere Golembiewski (1986), embora as pesquisas tenham alargado o conceito de *burnout* a outras actividades, elas têm demonstrado que a sua presença é mais significativa nos empregados que trabalham em profissões de auxílio às populações, bem como naquelas que envolvem um alto nível de contacto interpessoal. Devido à exposição prolongada ao *stress* profissional e respeitante a um estado de disfuncionamento crónico, o *burnout* atinge especialmente os indivíduos motivados e envolvidos no seu trabalho, cujas expectativas e objectivos são demasiado elevados (vd. Passos & Antunes, 2003).

Das várias noções de *burnout* analisadas, optámos pela linha de Hawkins (2001) e de Kohan e Mazmanian (2003) que afirmam que se trata de um estado extremo de esgotamento de recursos, resultante de uma exposição crónica ao *stress* laboral, trazendo como consequências dificuldades no campo da saúde mental bem como no desempenho e na satisfação.

Recentemente, Seabra (2008), num estudo conduzido com uma amostra de 426 Agentes da PSP do COMETLIS, concluiu que os factores percebidos como mais

stressantes pelos Agentes da PSP são muito idênticos aos apresentados nos trabalhos de Glensor (1999) e de Violanti (1994), onde os factores relacionados com o lidar com a violência, o disparo e as injúrias, surgem como os mais stressantes.

No estudo de Seabra (2008) verificou-se que a idade e o tempo na profissão de agente são variáveis que permitem afirmar que ao longo de toda a carreira, desde a selecção e, posteriormente, da sua formação inicial, quando iniciam a carreira de Agente, e ao longo das suas diferentes etapas, os profissionais devem estar atentos. Devem avaliar, prevenir e intervir ao nível dos factores de *stress* profissional, e da vulnerabilidade ao *stress* (personalidade, suporte social e familiar, entre outras) de forma a promover o equilíbrio emocional e prevenir a síndrome de *burnout* nos Agentes da PSP.

De referir, ainda, a pertinente análise de Bayley (1994), que salienta o facto de muitos polícias estarem expostos, quase diariamente, a uma subcultura de violência. Há elementos policiais que diariamente se deparam com situações de risco e frequentemente com o lado mais marginal e degradante da sociedade, sendo portanto, de acordo com Bittner (1990), uma profissão que tem que enfrentar o que de pior a sociedade representa. Na mesma linha, Violanti (1995) afirma que o cidadão comum não testemunha numa vida inteira a quantidade de morte e violência a que um polícia assiste apenas num único mês.

As conclusões da investigação realizada alertam, pois, para a evidente exposição a que os profissionais da Polícia estão sujeitos, enfrentando, no seu quotidiano, factores referenciados como causadores de *stress* e *burnout*. Esta evidência sugere a necessidade de uma actuação profilática nas instituições, nos sistemas e métodos de trabalho, nas estruturas, na melhoria do ambiente de trabalho, nos equipamentos e na formação do pessoal. Estas acções, certamente, poderiam reduzir as fontes de *stress* e consequentemente o *burnout*.

2.5. O Isolamento Social

Na sociedade actual os profissionais que prestam um serviço público, onde se incluem as forças de segurança, interagem diariamente com uma multiplicidade de pessoas, as quais têm diferentes problemas e necessidades, sendo estas interacções extremamente exigentes ao nível físico e psicológico.

A cultura policial possui uma natureza única, e os polícias poderão tornar-se progressivamente afastados da sua família, dos seus amigos e da sociedade. Alguns autores alegam que não é fácil combinar empatia e sensibilidade com autoridade e controlo, e ao

mesmo tempo permanecer objectivo, autoritário e profissionalmente atencioso (Malach-Pines & Keinan, 2007).

A actividade policial exige algum controlo e imunidade emocional que, com o tempo, deixa de se tornar exclusiva do âmbito profissional, expandindo-se, inconscientemente, para a esfera pessoal e familiar dos polícias. Esta situação pode originar a deterioração das suas relações, mesmo aquelas mais importantes e pessoais que não combinam com este controlo emocional (Violanti, 2003).

Ao fim de algum tempo, a própria experiência profissional leva os polícias a perceberem a sociedade segundo uma visão dicotómica: “a sociedade é alguém que não um polícia, eles são o inimigo e os polícias são os protectores da justiça” (Violanti, in S. Santos, 2007, p.15). Consequentemente, “os polícias começam propositadamente a edificar um «muro invisível» entre eles e os não-polícias, conhecido como «muro azul» ou «linha azul»” (Stone, in S. Santos, 2007, p.15).

É interessante referir um estudo de Jackson e Maslach (in Russo, 2008) que tendo por universo 142 polícias do género masculino e onde também se inquiriram as suas cônjuges, mostrou que: por um lado, a probabilidade daqueles que experimentaram *burnout* se zangarem com as suas mulheres e com os seus filhos era mais elevada do que para aqueles que não sofreram *burnout*; por outro lado, os indivíduos com elevados níveis de exaustão emocional argumentavam que preferiam estar sozinhos a estar com a sua família. Também se verificou que os polícias com elevados níveis de despersonalização abstraíam-se mais das celebrações e do convívio familiar.

Outro factor prejudicial é o trabalho por turnos, que cria enormes dificuldades para que os elementos policiais pratiquem actividades extra-trabalho, como qualquer cidadão com um emprego comum. Nalguns casos mais graves, a própria família do polícia é excluída, porque eles próprios entendem que esta é incapaz de perceber o mundo em que vivem (Wienecke, in S. Santos, 2007). Nestas situações extremas, segundo Violanti (1996, p.72), as “actividades dos polícias passam a girar em torno da instituição policial, da sua organização, e apenas os colegas de profissão são considerados os «verdadeiros amigos», aqueles que entendem as suas vivências, os seus problemas, já que eles próprios também as vivem intensamente”.

Na PSP grande parte do efectivo policial, quando termina os seus cursos, é destacada para fora das suas áreas de residência, obrigando-os a afastar-se das suas famílias. Como refere Mendes (2005, p.83), “o destino primeiro da maioria dos alistados é Lisboa e suas periferias (...) o que pode causar uma inebriante autonomia, a que sobrevirá mais cedo ou

mais tarde, um crescer da solidão, do desenraizamento, da incerteza, da inconstância, das preocupações próprias e alheias”.

Numa entrevista, Monjardet (in Durão, 2006) apresentou um estudo sobre a Polícia francesa, a qual apresenta um modelo organizativo e funcional muito idêntico ao português, considerou a centralização nacional do recrutamento um “traço estrutural catastrófico” daquela organização. Este autor defende a ideia de que este modelo tende a desviar os agentes da sua missão que é policiar a comunidade, conhecer efectivamente a sua área, os seus habitantes, no fundo, tornando-os um desconhecido no seu próprio meio. O excesso de rotatividade dos Comandantes e dos Agentes pelas Esquadras desvincula-os dos lugares. O facto de mudar de Esquadra, seja a pedido desse elemento seja por imposição, significa aprender, reaprender, familiarizar-se com novos territórios, novos grupos e novas pessoas. Afirmar ainda que para alguns Agentes isso pode ser estimulante; para outros, quando têm família constituída é vivido como uma experiência de deslocação forçada, muitas vezes causadora de enormes problemas no seio familiar.

Durão (2006) afirma que estes elementos policiais acabam por viver duas vidas, a maior parte do tempo encontram-se em negação face a uma experiência urbana que lhes é imposta por intermédio de uma profissão demasiado exigente e provocadora de tensões. Em consequência desta situação, não criam laços de identificação com os lugares e com os residentes locais. No entanto, por norma, criam laços de solidariedade, de sociabilidade e identificação no seio da comunidade profissional, junto dos colegas. Este facto é explicado pelo sentimento de identidade e pertença que os elementos desenvolvem ao longo do tempo de serviço. Regista-se ainda que este sentimento, para muitos denominado como laços de camaradagem, é ainda maior de acordo com o grau de hostilidade, ou com o número de ocorrências violentas na zona onde a esquadra se localiza.

Como afirma Monjardet (in Durão, 2006), a condição policial caracteriza-se por ser reactiva e solidária. É condição prioritária, em qualquer situação, prestar ajuda a colegas em perigo. Este sentimento é considerado por muitos como a característica mais positiva de uma solidariedade fundada “na farda”. As diferenças são muitas vezes encaradas de forma radical entre quem é polícia e quem não é polícia; o outro está sempre ou contra ou a favor da polícia. Não existe o meio termo.

Uma outra forma de isolamento que ocorre na polícia é apontada por S. Santos (2007) e consiste no uso do distintivo, do uniforme e da arma, o que cria uma espécie de separação virtual entre a figura policial e a restante sociedade. Este isolamento, baseado no fardamento que identifica as corporações, poderá provocar consequências danosas com o

decorrer do tempo, nomeadamente despertando a perda de sentimentos de pertença para com a sociedade, particularmente naquelas situações em que os polícias se encontram afastados dos seus entes queridos.

É necessário que na organização policial existam condições para identificar, de forma célere, os profissionais que estejam com maiores dificuldades de adaptação, não só avaliando a forma como se desenrola o seu trabalho, as suas condições de alojamento e de alimentação, bem como a sua sociabilidade extra-trabalho. A ideia não seria intrometer-se na vida pessoal daquele elemento policial, mas tentar perceber se necessita de alguém para falar, para desabafar. Seria uma forma de se assegurar o seu bem-estar pessoal e profissional. Normalmente, quando os indivíduos entram em depressão, quando estão no serviço andam distraídos nas diversas tarefas. O pior é quando não têm ninguém para falar, ou quando se isolam por opção, esquivam-se à ajuda especializada e por vezes é tarde. As expectativas profissionais e pessoais são consideradas determinantes para o equilíbrio emocional, pois quando as expectativas de êxito são pouco objectivas ou mesmo irreais, o risco de fracasso é mais elevado, promovendo a frustração e consequentemente o conflito.

2.6. A Propensão para as Doenças e o Abuso de Substâncias

Para autores como Sanchez-Milla, Sanz-Bou, Apellaniz-Gonzalez e Pascual-Izaola (2001), a actividade policial é considerada stressante, porque as suas funções são desempenhadas de forma contínua e permanente em meios conflituosos, marginais e com alta incidência criminal. Outro factor agravante é a posse de uma arma e o permanente estado de alerta da sua missão, pois cada diligência poderá, a qualquer momento, tornar-se numa situação grave de crime ou de alteração da ordem pública, pondo em risco a sua vida ou a de terceiros. São estas características específicas do trabalho policial que, ao longo do tempo, vão desgastando e aumentando a fadiga psíquica e física destes profissionais. A identificação de factores de risco e de factores de protecção são um aliado de peso para prevenir comportamentos aditivos. Convém salientar que, segundo os mesmos autores, entende-se por factor de risco um atributo, uma característica individual, uma condição ambiental ou situacional que, de alguma forma, amplia a probabilidade de consumo de substâncias indutoras de dependência. Por outro lado, um factor de protecção é, da mesma forma, um atributo ou característica individual, mas que inibe ou anula a probabilidade de consumo.

No que diz respeito a problemas de saúde, algumas pesquisas realizadas por Lennings (1997) referem que os policiais apresentam taxas mais elevadas de doenças de

coração, úlceras, suicídio e divórcio relativamente à população geral; por outro lado, revelam taxas de doenças e acidentes oito vezes mais altas que os restantes funcionários da Administração Pública.

Na mesma linha, Fonseca (2003) defende que devido ao *stress* inerente à profissão que exercem, os polícias apresentam danos mais elevados na saúde do que o cidadão comum, verificando-se uma incidência maior no que se refere a doenças cardíacas que são responsáveis por 20 a 50% das reformas por incapacidade física. Esta opinião é também defendida por outros autores (vd. S. Santos, 2007).

Aliado ao *stress*, junta-se uma vida sedentária responsável pelas elevadas taxas de doença nos polícias. Devido ao trabalho por turnos, associa-se, de forma directa, refeições pobres e irregulares, contacto esporádico com os familiares, condições atmosféricas adversas e horários alternados, que desenvolvem o envelhecimento precoce, por vezes o consumo excessivo de álcool, bem como a falta de exercício físico. Tudo isto caracteriza os hábitos de um grande número de polícias. Muitos apresentam elevados níveis de ansiedade, saturação e impaciência, que afectam não só os seus desempenhos profissionais como outros domínios da sua vida pessoal (Lennings (1997). Para Beehr (in Durão, 2006, p.59), “a percepção de viver «ao contrário» dos outros, devido ao regime de turnos sempre em rotatividade, ajuda a desenvolver este sentimento. Não é por acaso que vários estudos apontam nestas organizações enormes taxas de divórcio, além de suicídios e problemas de consumo de álcool e estupefacientes”.

Segundo Rutter (in Rodrigues, 2006), a propensão para estados patológicos, ou para comportamentos aditivos, ocorre devido a circunstâncias ou situações críticas na vida dos indivíduos, pois, nestas ocasiões, activa-se a vulnerabilidade dos processos adaptativos associada a determinados factores de risco. Estes factores podem também potenciar o aparecimento de problemas relativos ao consumo de substâncias aditivas, como seja o álcool.

A cultura policial é também apontada por Violanti (2004) como instigadora para o consumo do álcool como forma de enfrentar o *stress* inerente à profissão, e que se reflecte de forma directa e negativa no seu desempenho profissional, em comportamentos como: absentismo; intoxicação durante o horário de trabalho; reclamações dos supervisores e cidadãos por má conduta em serviço; acidentes de viação; e, fraco desempenho profissional. Associado a esta situação, Clark e White (2003) apontam o aumento dos sentimentos de depressão e impulsividade, dificuldades conjugais e complicações médicas.

Refira-se que o abuso de substâncias, nomeadamente de álcool, acarreta consequências não só para o indivíduo, mas estende-se também a familiares, colegas de trabalho e aos próprios cidadãos que directamente interagem com os elementos policiais. Diversos estudos concluíram que raramente os agentes reconheciam ter problemas com consumo de álcool e/ou drogas, bebiam normalmente sozinhos, não conseguiam controlar a quantidade ingerida e tinham alterações da memória (Glensor, 1999).

No nosso País apesar de ser reconhecido a existência do problema, muitos agentes por não reconhecerem o seu problema e por não quererem ser reconhecidos, recusam ou não procuram ajuda. Sobre esta situação Passos, Antunes e Siva (2007), no seu trabalho sobre ideação e tentativa de suicídio em 108 agentes que frequentavam o Gabinete de Psicologia da PSP, verificaram a associação com graves problemas de consumo de álcool e de depressão.

Todos estes dados levam-nos a considerar que um polícia na posse de uma arma, imbuído do poder de autoridade legal e que abusa de álcool ou de outras substâncias aditivas vê aumentada a sua impulsividade, representando assim um perigo para si próprio, para a sua família, para os colegas de trabalho e para o público. Esta é uma área da saúde, em que é necessário melhorar a intervenção, de forma a prevenir estes e outros aspectos associados.

3 - Configuração do problema

Ao longo da elaboração deste trabalho e da pesquisa bibliográfica realizada, deparámo-nos com estudos que, partilhando a ideia de interface entre o trabalho e a vida familiar, procuravam identificar os factores que, em ambos os domínios, condicionam a percepção de conciliação e equilíbrio e de conflito entre as áreas profissional e familiar.

Uma situação, entre outras, que pode ser constrangedora da relação trabalho-família, e do desempenho dos respectivos papéis, parece ser a deslocação da área de residência.

Esta situação, como se viu, é frequente no COMETLIS, razão pela qual foi tomada para análise no presente trabalho. Assim, optou-se por realizar um estudo junto de elementos policiais deslocados e não deslocados da sua área de residência, que desempenham diversos serviços operacionais em Esquadras da PSP do COMTELIS com vista a: descortinar os factores com origem na família que se reflectem na actividade policial, destacando os negativos dos positivos; perceber o impacto que podem ter no desempenho da actividade profissional; e, conhecer, junto desses elementos policiais, as suas opiniões, os seus sentimentos e apurar alguns dos reflexos que a deslocação da área de residência pode provocar na RTF, comparando com os indivíduos que trabalham perto (ou na) área onde residem, tanto no campo profissional como familiar.

II - Método

1 - Tipo de Estudo

A pesquisa científica pode apresentar uma natureza quantitativa ou qualitativa em função do tipo de dados recolhidos e das análises efectuadas.

Denzin e Lincoln (1994) definem a abordagem qualitativa como um multi-método em foco, que envolve uma abordagem interpretativa e naturalística da matéria subjectiva. Isto significa que os investigadores qualitativos estudam coisas no seu contexto natural, procurando o sentido ou a interpretação de um fenómeno em termos dos significados que as pessoas trazem até eles.

Estes autores consideram que a abordagem qualitativa procura, sobretudo, centrar-se na identificação das percepções subjectivas dos indivíduos relativamente a estímulos sociais e psicológicos (e.g., cognições, sentimentos e pensamentos, e motivações comportamentais) (Denzin & Lincoln, 1994). Desta forma, “interessa particularmente aqui olhar aos significados e intenções das acções humanas” (Almeida & Freire, 2003, p.28), ou, dizendo de outra maneira, importa o próprio ponto de vista dos indivíduos. Tal implica, por exemplo, colocar em suspenso algumas considerações teóricas que terão, então, uma função de enquadramento geral da pesquisa, e a adopção de um procedimento de pesquisa mais aberto e exploratório.

A pesquisa qualitativa caracteriza-se, também pela ausência de medidas numéricas e análises estatísticas, examinando aspectos mais profundos e subjectivos do tema em estudo (Dias, 1999). Os métodos qualitativos geralmente empregam procedimentos interpretativos, pressupostos relativistas e representação verbal dos dados, em contraposição à representação numérica (Reneker, 1993). Na pesquisa qualitativa podemos retirar as mais variadas conclusões, diferentes daquelas obtidas através de procedimentos estatísticos ou outros meios de quantificação (Strauss & Corbin, 1998). As formas mais comuns de recolha de dados qualitativos são: a observação, as entrevistas, a análise documental e os materiais audiovisuais (Creswell, 1998). Este tipo de pesquisa possui uma natureza indutiva, isto é, o pesquisador desenvolve conceitos, ideias e entendimentos a partir de padrões encontrados nos dados, ao invés de recolher dados para comprovar teorias, hipóteses e modelos preconcebidos (Reneker, 1993).

Feito o enquadramento teórico do problema de investigação desenvolveu-se um estudo empírico do tipo exploratório, assente numa abordagem de carácter qualitativo.

Para esta investigação optou-se pela entrevista semi-estruturada, conduzida com recurso ao guião construído por Liceia (2009) (vd. Anexo 1). O contexto de conversa

guiada ajuda na compreensão dos procedimentos habituais dos agentes através da explicação que estes dão para a sua situação profissional e familiar. Há flexibilidade para se descobrir novas dimensões de análise, não contempladas na construção teórica efectuada.

2 - Participantes

Os participantes foram seleccionados por conveniência, ficando esta opção a dever-se aos objectivos do estudo, ao conceito de família por nós aceite e à sua pertença ao COMETLIS, local para onde estão deslocados a maioria dos elementos policiais da instituição.

Os participantes são indivíduos das carreiras de Chefes e Agentes, na medida que estes correspondem à maioria do universo policial, proporcionando-nos, desta forma, a oportunidade de encontrar uma multiplicidade de respostas para as perguntas do presente trabalho.

Procurando manter alguma homogeneidade relativamente às características dos entrevistados, suas vivências e experiências, e nunca esquecendo o conceito de família por nós aceite, decidiu-se que todos os sujeitos fossem casados e tivessem, pelo menos, um filho, como critérios para inclusão no estudo. Além disso, todos são do género masculino, opção justificada pelo número diminuto de mulheres nas mesmas circunstâncias a exercer o mesmo tipo de actividade operacional, e pelos limites de tempo impostos para a realização deste trabalho.

Os 20 participantes que aceitaram colaborar neste estudo distribuíram-se por dois grupos: 10 elementos policiais deslocados da sua área de residência e outros 10 não deslocados.

Os participantes são elementos que integram várias valências existentes no serviço operacional de rua, sendo que: três desempenham funções nas Equipas de Intervenção Rápida; cinco integram o Programa Integrado de Policiamento de Proximidade; oito fazem Serviço de Patrulha; e, quatro exercem funções de Graduado de Serviço (vd. Anexo 2). As suas idades variam entre os 28 e os 51 anos de idade. As habilitações académicas variam entre o 9.º ano e o 12.º ano de escolaridade, sendo que dois possuem frequência universitária.

3 - Corpus

O *corpus* sobre o qual incidiu a análise de conteúdo, seguindo a linha de Bardin (1977), é constituído pelo conjunto de testemunhos com informação válida para análise. No caso, o *corpus* é constituído por 20 entrevistas realizadas com recurso ao guião de Liceia (2009) a 10 elementos policiais deslocados da sua área de residência e a outros 10 elementos não deslocados, entrevistas essas que foram, posteriormente, transcritas na íntegra.

Bardin (1977) defende como pilar fundamental para a constituição do *corpus*, o respeito por três regras: a regra da representatividade, a da homogeneidade e a da pertinência. Porque o nosso estudo apresenta uma natureza exploratória, não conseguimos satisfazê-las na íntegra, nomeadamente quanto à regra da representatividade. As características do presente trabalho e o tempo disponível para a sua concretização delimitaram-no *a priori*. De todo o modo, refira-se aqui que “quando utilizamos métodos não standardizados, com o que é o caso das entrevistas não directivas, é inútil inquirir um grande número de pessoas” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.55).

Procurando respeitar a regra da homogeneidade, todas as entrevistas foram realizadas pelo mesmo investigador, o que nos permitiu obter uma maior garantia e uniformidade na recolha de informação e na sua posterior análise e interpretação.

A regra da pertinência também foi respeitada, desde logo na própria construção do guião de entrevista, uma vez que as perguntas remetem para o problema que se pretendia investigar, tendo partido da exploração de conteúdos teóricos e evidência empírica, e sua posterior reflexão falada com um juiz independente, experiente em pesquisa qualitativa.

4 - Instrumentos

4.1. Entrevista

A técnica de entrevista é um método muito utilizado para compreender a actividade humana (Fontana & Frey, 1994). Utilizada de forma exclusiva na recolha dos dados da investigação, para Bogdan e Biklen (1994, p.134) a entrevista destina-se a “recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo”.

Existem vários autores que definem diversos tipos possíveis de entrevistas. Fontana e Frey (1994) e Ghiglione e Matalon (1992) referem que as entrevistas podem ser

classificadas segundo dois pressupostos: quanto ao seu nível de directividade e quanto ao seu nível de estruturação. Relativamente ao primeiro, ele pode subdividir-se em três tipos de entrevistas: não-directivas ou livres, que se contentam em apenas colocar o tema; semi-directivas, que fazem uso de um esquema de base ou grelha de perguntas, mas onde não existe uma ordem rigorosa de as colocar; e, as directivas e estandardizadas, muito próximas dos questionários com questões fechadas. Relativamente ao segundo pressuposto, as entrevistas dividem-se também em três tipos: as estruturadas, as semi-estruturadas e as não-estruturadas, definindo-se, aqui, o tipo de perguntas a colocar (e.g., de resposta aberta ou fechada) consoante o(s) tema(s) da entrevista e a profundidade que se pretende alcançar.

Nesta investigação sempre se considerou que não bastava compreender o mecanismo da entrevista, importava também compreender o mundo que envolve o entrevistado e os factores que poderiam influenciar as suas respostas (Fontana & Frey, 1994). Como já antes se referiu, foi utilizado o guião de entrevista de Liceia (2009) o qual continha perguntas-chave que mantivemos por querermos vê-las respondidas por cada um dos entrevistados. O objectivo dessas perguntas ia mais no sentido de orientar a discussão do que propriamente de limitar as reflexões ou as conclusões que os entrevistados nos queriam revelar. As entrevistas realizadas neste estudo tiveram, pois, um carácter semi-estruturado e foram conduzidas de modo semi-directivo, o que se mostra especialmente adequado para as análises de tipo qualitativo (Goetz & LeCompte, 1984).

Tais características permitem manter um ambiente natural de conversa, sem, contudo, deixar de se fazer uma recolha de dados sistemática. De acordo com Bogdan e Biklen (1994) as boas entrevistas caracterizam-se pelo facto de os indivíduos estarem à vontade e falarem livremente dos seus pontos de vista. Tal como defende Patton (1990), as entrevistas foram realizadas num ambiente informal, descontraído e sem pressões, procurando sempre deixar que os elementos policiais respondessem à vontade, não os interrompendo e falando menos do que eles. Igualmente, em todas as entrevistas, as questões foram colocadas de forma a que se exigisse alguma exploração das ideias. Como referem Bogdan e Biklen (1994, p.136), “as entrevistas devem evitar perguntas que possam ser respondidas «sim» e «não», uma vez que os pormenores e detalhes são revelados a partir de perguntas que exigem exploração”.

4.2. Análise de Conteúdo

Para se proceder à análise e interpretação dos dados recolhidos através das entrevistas, recorreu-se à análise de conteúdo (AC), que é considerada uma das técnicas mais utilizadas na investigação empírica realizada pelos diferentes campos das ciências sociais e humanas (Vala, 1986).

Bardin (1977, p.38) considera a AC como sendo um “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Então, e como refere Vala (1986, 104), “a finalidade da análise de conteúdos será pois efectuar inferências, com base numa lógica explicitada, sobre as mensagens cujas características foram inventariadas e sistematizadas”. Mais, a AC procura os significados implícitos nas/das mensagens, o que permite conferir um outro sentido à comunicação e à linguagem (Vala, 1986). Para Krippendorff (1980, p.27), pretende-se, com a AC, “fazer inferências a partir dos dados, sobre certos aspectos do seu contexto e justificar essas inferências em termos do conhecimento dos factores estáveis num sistema de interesses. É através deste processo que os dados passam a ser reconhecidos como simbólicos”.

Existem alguns critérios que se devem ter em consideração para assegurar a qualidade da AC. Para que as inferências sejam credíveis, os procedimentos devem obrigatoriamente respeitar regras de fidelidade e de validade. São estas regras que poderão garantir ao investigador que os resultados das observações efectuadas são efectivamente os mais correctos. A fidelidade dos resultados refere-se ao grau de confiança ou exactidão que podemos ter na informação obtida, estando associada “ao processo de codificação e, por consequência, ao codificador e ao instrumento de codificação de que ele dispõe. (...) Os testes de fidelidade assentarão essencialmente sobre dois pólos: a fidelidade do codificador e a fidelidade das categorias de análise” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.196).

Devemos considerar a fidelidade inter-codificador (Ghiglione & Matalon, 1992), a qual é obtida quando dois codificadores chegam à mesma codificação do mesmo material - faz-se intervir, neste procedimento, codificadores independentes. Segundo Weber (1985) é o que se denomina por critério da reprodutibilidade. Na mesma linha, há que considerar ainda a fidelidade intra-codificador (Ghiglione & Matalon, 1992), que está relacionada com a estabilização do quadro categorial. Existe fidelidade intra-codificador quando, fazendo a análise do mesmo texto em momentos diferentes, o codificador obtém análises iguais (Krippendorff, 1980; Vala, 1986; Weber, 1985).

No que diz respeito às categorias de análise, segundo Ghiglione e Matalon (1992), quando uma categoria permite classificar claramente a unidade de registo, dizemos que a fidelidade é absoluta, ou seja, não existe ambiguidade. Neste trabalho, foi utilizada a grelha de análise construída por Liceia (2009) (vd. Anexo 3, quadro resumo). Tivemos especial cuidado de assegurar o máximo de fidelidade, tanto ao nível dos codificadores como ainda relacionado com a clareza e definição rigorosa das categorias de análise e unidades de registo. Para esse efeito após a leitura das entrevistas e no seguimento das suas análises, houve necessidade de acrescentar ainda uma sub-categoria nesta grelha no sentido de melhor assegurar esta fidelidade. Tal como referem Miles & Huberman (1984, p.211) a “concepção e construção de categorias torna-se numa interessante tarefa analítica onde não existem cânones fixos para a sua elaboração”.

Quanto à validade, ela respeita a todas as etapas da análise, devendo o analista verificar que mede o que pretendia medir, e esta é assegurada quando se verifica uma “adequação entre os objectivos e os fins sem distorção dos factos” (Ghiglione & Matalon, 1992, p.198). E para que o procedimento seja consistente e replicável, as regras de análise devem ser explícitas e todos os passos devem ser claros e justificados, percorridos sempre da mesma maneira ao longo da análise. A construção da grelha de análise é de particular delicadeza (Ghiglione & Matalon, 1992), devendo considerar-se critérios de exaustividade e de exclusividade. Em primeiro lugar, “a inclusão de um segmento de texto [- unidade de registo -] numa categoria pressupõe a detecção dos indicadores relativos a essa categoria” (Vala, 1986, p.111). Depois, há que considerar que todas as unidades de registo são codificadas numa das categorias – exaustividade – e que cada unidade de registo é codificada uma única vez numa única categoria – exclusividade (Bardin, 1977; Krippendorff, 1980; Vala, 1986).

5 - Procedimento

Numa primeira fase, houve necessidade de efectuar uma revisão da literatura científica sobre o objecto de estudo, que passou pelo isolamento de sub-temas que, pensamos, são pertinentes para melhor atingir os objectivos deste trabalho. Feito o enquadramento teórico do problema de investigação, desenvolveu-se um estudo empírico, de carácter qualitativo.

Procurou-se respeitar os princípios éticos e deontológicos obrigatórios em qualquer investigação. Assim, foi solicitada uma autorização formal ao Comando Metropolitano de Lisboa (vd. Anexo 4), que mereceu Despacho positivo (vd. Anexo 5). Houve a

preocupação de assegurar que todos os sujeitos implicados neste estudo fossem informados dos objectivos e propósitos da investigação e questionados sobre se desejariam ler a transcrição das entrevistas posteriormente, salvaguardando-se o anonimato, tendo os intervenientes aceite colaborar voluntariamente na pesquisa e assinado um Termo de Consentimento Informado (vd. Anexo 6).

A realização das entrevistas decorreu entre 30 de Janeiro e 03 de Março de 2010, após um prévio contacto presencial e, em algumas situações, por contacto telefónico onde se acertaram pormenores.

Apesar do recurso a um guião de perguntas (Liceia, 2009), tentámos proporcionar aos entrevistados um ambiente o mais tranquilo possível para que estes expusessem as suas ideias sem reticências ou resguardo. Cada uma das entrevistas foi realizada numa sala onde apenas estavam presentes o investigador e o entrevistado, a quem se solicitou permissão para gravar em áudio a entrevista (Quivy & Campenhoudt, 1998). Este procedimento privilegiou o ambiente do local de trabalho pois, segundo Ghiglione e Matalon (1992, p.160), “deve-se privilegiar esse lugar quando o tema do inquérito estiver efectivamente ligado à actividade profissional ou às condições de trabalho”. Estas entrevistas tiveram uma duração que oscilou entre 30 e 50 minutos.

Depois da transcrição das entrevistas, que se constituíram como *corpus* para a AC, procedeu-se à destruição dos registos áudio e seguidamente à operacionalização da análise. A AC foi conduzida recorrendo à grelha categorial construída por Liceia (2009) (vd. Anexo 7), desenvolvendo-se, à partida, um procedimento de análise fechado (Ghiglione & Matalon, 1992). Porém, houve necessidade de acrescentar uma nova sub-categoria (C.1.3, sub-categoria emergente; vd. Anexo 7). Na AC foram respeitados os critérios de fidelidade (quer intra- quer inter-codificador, neste caso com recurso a um codificador independente) e de validade (exaustividade e exclusividade, e exposição dos procedimentos, que ora se faz, para eventual réplica do estudo). Por último, e uma vez terminado o processo de codificação (vd. Anexo 8, para exemplos), procedeu-se à quantificação das ocorrências por sujeito e por grupo (deslocados e não deslocados da área de residência, vd. Anexos 9 e 10, respectivamente) que se distribuíram pela grelha categorial (vd. Anexos 11 e 12, resultados totais, considerando pré-categorias, categorias e sub-categorias, por grupo).

III - Apresentação e Discussão dos Resultados

Neste capítulo procede-se à apresentação e análise dos resultados obtidos, partindo do geral para o particular, ou seja, começando por apresentar os resultados que mais se destacaram nas pré-categorias, seguidamente nas categorias e posteriormente os das sub-categorias, considerando os dois grupos em estudo, elementos policiais deslocados (EPD) e elementos policiais não deslocados (EPND) da área de residência, comparando-os.

Nos Anexos 11 e 12 apresenta-se o número total de unidades de registo (u.r.) para cada uma das pré-categorias, categorias e sub-categorias definidas, em EPD e EPND, respectivamente.

1 - Resultados Obtidos nas Pré-Categorias

Observando os resultados nas pré-categorias (vd. Anexos 11 e 12), pode afirmar-se que quer o grupo dos EPD quer o dos EPND apresentam um discurso que toca as mesmas componentes temáticas. A saber, referem: em primeiro lugar, os aspectos relacionados com equilíbrio/facilitação na RTF (EPD: B=501 u.r.; EPND: B=590 u.r.; e.g., S7 - “Na rua temos o apoio do Supervisor Operacional (...) se for uma situação mais grave temos o Comandante da Esquadra ou o Oficial de dia à Divisão”); depois, os aspectos relacionados com o conflito na RTF (EPD: A=451 u.r.; EPND: A=503 u.r.; e.g., S13 - “A nossa actividade profissional tem sempre muita coisa à última da hora...uma operação STOP, uma detenção (...) temos de sair mais tarde”; e, com menor expressão, a informação relativa às práticas de conciliação adoptadas (EPD: C=298 u.r.; EPND: C=252 u.r.; e.g., S15 - “O desporto é sempre bom para se conviver e criar laços”).

A categoria do equilíbrio/facilitação espelha o facto do trabalho poder beneficiar a família, por exemplo, através do bem-estar pessoal, e a família poder beneficiar o trabalho, por exemplo, através da gestão e redução do *stress* (Grzywacz & Marks, 2000). Este resultado poderá ser explicado pelo facto dos elementos que todos os dias interagem com a sua família, nas mais variadas actividades seja nas tarefas domésticas seja na educação dos filhos, reconhecerem a importância do papel de equilíbrio e bem-estar no trabalho, e consequentemente junto da família. Para aqueles que se encontram afastados, demonstra que o trabalho é essencial não só para fornecer suporte financeiro, mas também de estatuto social para o indivíduo, considerando a família o seu “porto de abrigo” a sua fonte de apoio emocional e psicológico, daí ser importante estarem bem nos dois domínios.

Estes resultados poderão ser entendidos enquanto reflexo da forte influência que estes domínios têm na vida das pessoas. Além disso, vão no mesmo sentido do apontado

por um crescente número de investigadores desta temática (vd. Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006), que afirmam a importância que é dada a este lado positivo da interface da RTF, por um lado; e, por outro lado, considerando a concepção teórica do conflito, é sabido que os indivíduos possuem energia e tempo limitados, sendo que o sucesso, ou a satisfação num determinado domínio (no trabalho), implica a realização de sacrifícios no outro domínio (na família).

Esta teoria defende ainda que, na generalidade, o trabalho e a família são incompatíveis devido às suas diferentes exigências, responsabilidades, expectativas e normas (vd. G. Santos, 2007) (e.g., S5 -“Interfere! Muitas vezes...por exemplo o horário está estipulado ser aquele (...), depois temos os tribunais pelo meio. Acontece muitas vezes estar de folga e ter tribunal”).

Este resultado difere do encontrado no estudo de Liceia (2009), que obteve como pré-categoria prevalente, isto é, com maior número de ocorrências, aquela relativa ao conflito (A), podendo afirmar-se, então, que naquela investigação foi o conflito que pesou mais na opinião dos agentes.

2 - Resultados Obtidos nas Categorias

Analisando os resultados obtidos no total das categorias (vd. Anexo 11 e 12), das onze apresentadas, a categoria que diz respeito à influência negativa do trabalho sobre a família foi aquela que apresentou um maior número de u.r. nos dois grupos (EPD: A.1=400 u.r.; EPND: A.1=452 u.r.). Este resultado poderá estar associado ao facto da actividade policial ser, frequentemente, vista como fatigante e exigente, colocando aos elementos policiais um complexo desafio (e.g., S18 - “porque existia frequentemente tiros, colegas agredidos e apedrejados ali na (...)”).

Por um lado, os elementos policiais têm de ser responsáveis e tolerantes respeitando os valores sociais junto do público, por outro, devem prevenir e interagir com o crime, o que por vezes gera controvérsia numa opinião pública muitas vezes influenciada pelos meios de comunicação social (Oliveira, 2006) (e.g., S1 - “São diversas situações que passamos em serviço que para as pessoas civis, lá fora, não tem qualquer valor”). Considera-se que é o modo de vida profissional que determina e condiciona, bastante, os projectos e estilos de vida pessoais. Velho (in Durão, 2006, p.353) defende que os inúmeros polícias que compõem a organização, com personalidades e experiências de vida diferentes, podem investir de modo variado na profissão, “mas que esta coloca-se inevitavelmente no centro das suas vidas pela exigência de horários, pela deslocação a que

pode obrigar, pelo cumprimento mínimo e inultrapassável de deveres mínimos (como o uso da farda, por exemplo) que a tornam um «corpo» (e.g., S9 - “Eu estou deslocado (...) e também não posso ir a casa mais dias do que aquilo que vou”).

A categoria da influência positiva do trabalho sobre a família foi a segunda com mais expressão em ambos os grupos (EPD: B.1=366 u.r.; EPND: B.1=426 u.r.; e.g., S1 - “um bom ambiente profissional é bom para não trazermos situações negativas para dentro de casa”).

Imediatamente se observa que o conceito de trabalho assume particular destaque, quer no conflito quer na facilitação. Acreditamos que o trabalho é um pilar fundamental da vida em sociedade, pois é a vida de trabalho a principal reguladora das relações adultas e, conseqüentemente, das relações sociais em geral (Diniz, 2001) (e.g., S5 - “Gosto do serviço em si, do que estamos talhados para fazer, da competência directa que temos e do papel que desempenhamos na sociedade”).

A categoria que surge em terceiro lugar, em termos de número de ocorrências, é, de novo, comum para os dois grupos, e refere-se às estratégias de conciliação existentes (C.1; EPD: C.1=225 u.r.; EPND: C.1=190 u.r.) (e.g., S7 - “Por isso de vez em quando é bom quebrar a rotina, combinamos alguma coisa e vamos todos sair em grupo... um jantar por exemplo”).

O discurso apresentado pelos elementos dos dois grupos de entrevistados segue, pois, um mesmo registo, detendo-se principalmente sobre a influência que o trabalho tem quer para o conflito quer para o equilíbrio da RTF, e sobre as práticas de conciliação que conhecem e aplicam.

No pólo inverso estão as categorias que obtiveram menores valores de unidades de registo, das quais apresentamos as três com expressão mais diminuta. De salientar que as três correspondem às mesmas categorias tanto nos EPD como nos EPND, são elas: a categoria de Retro-informação negativa (EPD: A.3=5 u.r. ; EPND: A.3=4 u.r.; e.g., S1 - “muita gente não consegue separar uma coisa da outra e tendo um mau ambiente em casa de certeza que isso irá ser trazido para o serviço, vai gerar conflitos no serviço, seja com colegas seja na resolução das ocorrências”); a categoria Retro-informação positiva (EPD: B.3=12 u.r.; EPND: B.3=13 u.r.; e.g., S15 - “Nem um nem outro têm um papel mais importante, estão ao mesmo nível. Se não tivermos bem num lado não vamos estar bem no outro”; S20 - “São as duas coisas importantes, eu vivo da profissão que tenho, vivo para a profissão que tenho, mas vivo em função da minha família. Mas também não consigo viver bem sem o meu trabalho, preciso das duas coisas”); e, a categoria relativa à caracterização

social e profissional do relativa ao Chefe (EPD: E=17 u.r.; EPND: E=8 u.r.; e.g., S18 - “havia competição entre os Chefes novos”).

Note-se que no que diz respeito às categorias relativas à Retro-informação (quer negativa quer positiva) os resultados poderão ser referidos como algo inesperados. De facto, poderíamos pensar que os entrevistados consideravam o trabalho não só como uma ocupação profissional mas, também, de realização pessoal, tornando-se num factor essencial ao seu bem-estar geral. Paralelamente, dariam extrema importância à vida familiar e à estabilidade emocional que daí advém. Neste jogo de comportamentos e sentimentos nasceria esta Retro-informação, positiva ou negativa, obrigando os elementos policiais a desempenhar múltiplos papéis, no domínio profissional e no domínio pessoal, mas nunca prescindindo um do outro (G. Santos, 2007). Neste equilíbrio encontrariam a estabilidade emocional para desempenhar o seu papel de profissionais de Polícia, mas também de marido, de pai, de filho. Na realidade, o que acontece neste estudo é que o discurso dos entrevistados evidencia um menor enfoque sobre este aspecto da Retro-informação sendo mais peremptórios em destacar qual dos pólos influencia, e de que maneira, o outro.

3 - Resultados Obtidos nas Sub-Categorias

Os Anexos 9 e 10 apresentam os resultados com os totais das u.r. das sub-categorias. Aparentemente, aquilo que parece semelhante ao nível das categorias apresenta-se de forma diferente ao nível das sub-categorias, quando se procede a uma análise mais fina dos resultados. De registar que tanto os elementos policiais deslocados como os não deslocados utilizam um discurso idêntico, sendo que em ambos os grupos apresentam-se quatro sub-categorias semelhantes e que conseguiram ultrapassar as 100 u.r.. Mas agora, nesta análise, não importará tanto fazer notar as diferenças quantitativas entre as várias sub-categorias mas, sim, destacar as preocupações dos participantes.

Desta forma, as maiores preocupações apontadas pelos participantes neste estudo incidem sobre: a impressão genérica de influência negativa do trabalho sobre a família (EPD: A.1.4=117 u.r.; EPND: A.1.4=186 u.r.; e.g., S2 - “Influencia sim, porque o pessoal está à espera da folga para ser feliz”); os factores pessoais, como por exemplo as relações interpessoais, de influência positiva do trabalho sobre a família (EPD: B.1.1=121 u.r.; EPND: B.1.1=132 u.r.; e.g., S8 - “Normalmente desabafo com os meus colegas do grupo, é os que estão logo ali”); a impressão genérica de influência positiva do trabalho sobre a família (EPD: B.1.4=111 u.r.; EPND: B.1.4=129 u.r.; e.g., S6 - “O aspecto positivo é que

ficamos a conhecer melhor a pessoa com quem trabalhamos, sabemos com o que é que podemos contar”); e, as estratégias individuais de conciliação existentes e que são aplicadas pelos indivíduos (EPD: C.1.1=148 u.r.; EPND: C.1.1=116 u.r.; e.g., S13 - “Temos um dia marcado pelos elementos da Esquadra para irmos jogar futebol”). Como pode ver-se, de novo, os EPD e os EPND não diferem muito ao nível dos temas que assumem maior relevo nos seus discursos.

Contudo, no que diz respeito aos EPND a impressão genérica de influência negativa de factores ligados ao trabalho sobre a família assume maior destaque. Uma explicação possível poderá ser o facto de as exigências da actividade policial condicionarem fortemente as suas tarefas familiares diárias (e.g., S11 - “depois, para agravar, a maior parte das vezes o tribunal é adiado para tarde, está o dia completamente estragado! Porque ela passou a folga sozinha, nós já não fizemos o que tínhamos planeado e depois é aquilo que eu costumo dizer: ninguém nos agradece nada e ninguém nos compensa com nada”). Além disso, a impressão genérica de influência negativa do trabalho poderá ser explicada por várias razões. Como refere Seabra (2008, p.90), existem vários tipos de conflito, nomeadamente aquele que é percepcionado entre a “organização e o indivíduo, ou seja, quando cada vez mais é exigida mais produtividade e resultados com menos condições de trabalho” (e.g., S4 - “Nem me surpreendeu nem me decepcionou, agora ao longo dos anos com aquilo que temos vindo a perder é que uma pessoa tem ficado um bocado decepcionado (...) depois só exigem, só querem é autos passados”).

Entretanto, para os EPD o que aparece como maior preocupação são as estratégias individuais que os indivíduos escolhem e aplicam por sua iniciativa para ajudar na conciliação entre a família e o trabalho, preocupação que faz algum sentido pois trata-se de elementos deslocados da sua área de residência.

Analisando agora as sub-categorias que compõem as categorias que obtiveram valor mais elevado de u.r. (A.1, B.1 e C.1) verifica-se aqui também uma certa homogeneidade.

Relativamente à categoria A.1 (influência negativa do trabalho), vê-se, como atrás mencionado, que surge primeiro, e para os dois grupos, a sub-categoria impressão genérica de influência negativa do trabalho (EPD: A.1.4=117 u.r.; EPND: A.1.4=186 u.r., e.g., S11 - “O pessoal tem medo de tudo, tudo dá processo disciplinar, tudo dá chatice; tudo dá NDD (Núcleo de Deontologia e Disciplina)”).

No que diz respeito a esta impressão genérica negativa do trabalho, ela poderá ser explicada, para além do que já se escreveu antes, pelo facto de que estes elementos, ao desempenharem o papel de polícia, e sem se aperceberem, vão sofrendo alterações que os

limitam em termos das suas interacções sociais, mas também ao nível psicológico e cognitivo. Inclusive, a cultura policial pode afectar as relações do polícia com os próprios colegas de trabalho. Conforme refere S. Santos (2007, p.13), “a lealdade e a coesão constituem importantes características do papel de polícia e aqueles que violarem estas expectativas que fazem parte do código informal deste grupo, poderão ser rejeitados”.

Realce agora para uma pequena *nuance*: os EPD parecem dar mais relevo aos factores organizacionais que podem ter uma influência negativa sobre a família (EPD: A.1.2=99 u.r.; e.g., S9 - “Querem acabar com os meus problemas? Transfiram-me...10 anos já chega”); enquanto os EPND parecem valorizar um pouco mais os factores pessoais, como as relações interpessoais, com origem no trabalho e que podem ter um reflexo negativo sobre a família (EPND: A.1.1=86 u.r.; e.g., S14 - “A Polícia para eles é só para virem aqui fazer seis horas e vão-se embora”).

Na categoria B.1 (influência positiva do trabalho), surgem três sub-categorias iguais nos dois grupos, nomeadamente: factores pessoais de influência positiva do trabalho (EPD: B.1.1=121 u.r.; EPND: B.1.1=132 u.r.; e.g., S10 - “Uma vez que são poucos elementos, cerca de vinte e tal, isto funciona como uma família”); impressão genérica de influência positiva do trabalho (EPD: B.1.4=111 u.r.; EPND: B.1.4=129 u.r.; e.g., S17 - “Hoje em dia, em termos humanos os elementos sentem-se mais úteis e com maior responsabilidade”); apoio recebido no trabalho (EPD: B.1.5=73 u.r.; EPND: B.1.5=96 u.r.; e.g., S13 - “O comissário então sempre me acompanhou para a minha advogada, desde o acompanhamento do processo todo (...) Sempre foi para Lisboa comigo, para todo o lado sempre me acompanhou, Não esqueço!”).

De acordo com os resultados registados, verifica-se uma semelhança com o estudo de Liceia (2009) o qual concluiu, tal como neste trabalho, que a influência positiva do trabalho é também reconhecida pelos elementos policiais. Apurou-se que o factor que mais contribui para o sentimento de apoio na PSP é o espírito de grupo e de corpo dentro da classe profissional, e não propriamente o apoio institucional, apesar de muitos terem reconhecido que o ambiente está muito melhor agora do que há uns anos atrás (e.g., S13 – “ Antigamente era pior, actualmente o Comandante preocupa-se com o nosso serviço (...) gosto muito desta nova geração”).

Quanto à categoria de estratégias existentes para ajudar na conciliação entre a família e o trabalho (C.1), temos igualmente duas sub-categorias iguais em ambos os grupos, uma delas constituindo uma novidade relativamente ao trabalho de Liceia (2009).

Refira-se, em primeiro lugar, a sub-categoria respeitante às estratégias individuais que os indivíduos escolhem e aplicam de maneira a conciliar melhor família e trabalho (EPD: C.1.1=148 u.r.; EPND: C.1.1=116 u.r.; e.g., S15 - “No meu grupo a gente costuma organizar uns jantares para criar maior empatia entre todos”). Estas são as estratégias mais utilizadas, de acordo com as entrevistas analisadas, notando-se uma linha padrão em que os elementos policiais preferem separar as realidades e enfrentar os problemas por si próprios (e.g., S18 - “Eu procuro deixar normalmente o trabalho no trabalho”; S4 - “Normalmente desabafo só com colegas”).

A sub-categoria que informa sobre o recurso à omissão enquanto estratégia de conciliação entre a família e o trabalho (C.1.3) emergiu neste estudo, passando a integrar o quadro categorial (vd. Anexos 11 e 12). A seguir às estratégias individuais, a omissão parece conhecer um papel importante nas práticas de conciliação a que os indivíduos (EPD e EPND) recorrem, sendo bastante referidas pelos entrevistados ao longo das entrevistas (EPD: C.1.3=69 u.r.; EPND: C.1.3=73 u.r.; e.g., S2 - “Nunca transporto as situações profissionais para casa”; S16 - “Não falo, porque acho que estou obrigado a um certo recato e sigilo profissional”). A omissão de acontecimentos, sentimentos, dificuldades, parece fazer parte da cultura policial, que tenta dissimular os seus problemas, procurando passar uma imagem de tranquilidade e segurança de forma a corresponder às expectativas dos colegas, da sociedade e da própria família. Para Stone (in S. Santos, 2007, p.12) “esta máscara que os polícias usam para esconder as suas emoções, fá-los parecer «frios» ao olhar do público, que não percebe que se trata apenas de um mecanismo de defesa”. Existe um sentimento geral de que os problemas da polícia devem ser falados entre polícias, pelo simples facto de que as outras pessoas não irão perceber porque não vivenciaram (e.g., S18 - “Não falo em casa! Do que se passa aqui não falo; S5 - “Como é que eu vou tentar explicar às pessoas o que é ter estas alterações de sentimentos? As pessoas têm de passar por elas”; S12 - “Mesmo aqui dentro da polícia há pessoas que não têm uma noção da realidade porque nunca passaram por essas situações”).

Por último, observe-se como se distribuíram as ocorrências nas categorias emergentes do quadro categorial (D, E e F), iniciando a discussão pela categoria relativa ao compromisso organizacional (F), a mais prevalente no caso dos EPD. Verifica-se que diferentes sub-categorias obtiveram mais u.r. nos dois grupos. Os EPD referiram mais as expectativas não cumpridas (F.3=20 u.r.; e.g., S12 - “Ao longo dos anos temos vindo a perder muita coisa e claro ficamos decepcionados”). Os EPND, por seu turno, destacaram mais o sentimento de identidade (F.1=15 u.r.; e.g., S13 - “O meu pai já era Polícia e eu

também achava que era uma profissão aliciante”; S20 - “é uma honra ser Polícia”). Segundo Violanti (in S. Santos, 2007, p. 8) “os polícias são conduzidos de forma coerciva a comportarem-se de acordo com o seu papel de polícia num ambiente em constante mudança e altamente punitivo em caso de não conformidade”. Destaca-se o facto de que para muitos elementos o que era um sonho, uma expectativa de uma actividade aliciante que ofereceria boas condições de trabalho e de vida, ao longo do tempo foi-se esvanecendo. São muitos os entrevistados que se mostram desiludidos, seja: por estarem há muito tempo deslocados da família; por questões financeiras; por perdas de benefícios; ou por alteração nas carreiras (e.g., S1 - “eu deixei uma vida para trás, do meu pai, da minha mãe, das pessoas que no fundo gostam de mim, para vir dar o meu contributo a pessoas que não dão o real valor ao sacrifício que uma pessoa faz pela instituição”; S2 - “quando eu entrei para a polícia para ir para o Comando (...) demorava-se 8 anos sensivelmente, actualmente esses elementos estão cá há 15 anos e não há transferências”; S9 - “A verdade é que ao longo dos anos tem-me desiludido muito o funcionamento da polícia”; S10 - “fiquei chocado com as condições desta Esquadra”).

Quanto à categoria relativa à caracterização social e profissional do Comandante, ela mostra-se como sendo a mais prevalente (considerando as categorias emergentes) nos EPND. Neste caso, tanto os EPD como os EPND evidenciam informação acerca das características intrínsecas e das competências para o desenvolvimento do trabalho que os Comandantes apresentam (EPD: D.1=16 u.r.; EPND: D.1=31 u.r.; e.g., S7 - “O nosso Comandante é bastante acessível”). Especificamente os EPD realçam igualmente as características que os Chefes apresentam (E.1=16 u.r.; e.g., S9 - “já tivemos aqui supervisores muito bons (...) por outro lado temos outros que não querem saber”), ao passo que os EPND pouca atenção dão a este assunto (E.1=8 u.r.; e.g., S11 - “ao nível dos supervisores, acho que andam aí alguns Chefes apenas para ganhar o ordenado deles”).

De acordo com as entrevistas existe uma opinião unânime entre os entrevistados de que não é o posto mas sim a pessoa que desempenha a função que faz a diferença entre um bom ou mau Comandante, um bom ou mau Chefe (e.g., S4 - “Já tive um Comandante que me disse, não te preocupes, primeiro está o teu filho trata dessa situação e vem amanhã (...) tive outro que me disse, quando vieste para a Polícia já sabias que vinhas para Lisboa”). De facto, gerir um efectivo enorme de pessoas, com diferentes personalidades, torna-se uma tarefa árdua, complicada e que exige muito bom senso, para além de conhecimento. No entanto, também é consensual que actualmente existe uma melhor relação entre agentes e os Comandantes e os Chefes, que não existia antigamente. Como refere Durão (2006,

p.382) a “organização e os superiores foram obrigados a encontrar formas de flexibilizar algumas exigências, de modo a lidar com um colectivo heterogéneo e «instável», muito dividido entre a profissão e outras esferas da vida pessoal. As trocas e permutas e os serviços remunerados extra-turno surgem como formas de compensação de horários exigentes e vencimentos insuficientes”.

Também Liceia (2009) concluiu, no seu trabalho, que é ao Comandante de Esquadra que cabe a missão de apoio, o que passa em muito por ser tolerante, reconhecendo os problemas que afectam os agentes, inclusive, os pessoais.

IV - Conclusões

Este trabalho tinha como objectivo apresentar uma análise integrada das relações trabalho-família em elementos policiais deslocados e não deslocados da área de residência na PSP, dando ênfase: aos factores que os indivíduos valorizam em cada uma das dimensões da vida (trabalho e família); às suas preocupações; às situações que geram o conflito; analisando igualmente as estratégias utilizadas para conciliar os diferentes papéis. Mais do que confirmar valores quantitativos gerais, era nosso objectivo descobrir pormenores, surpresas que só poderiam sobressair num estudo qualitativo.

Confirmou-se que se trata de relações complexas as que existem entre o trabalho e a família. A análise separada de cada um dos domínios não possibilitaria captar todas as suas especificidades. Saliente-se ainda o facto de que neste estudo se pôs em destaque aquilo que o indivíduo valoriza em cada uma das dimensões da vida (trabalho e família) e o que espera obter de cada uma delas, as suas expectativas, chamando a atenção para a complementaridade de papéis e não para a oposição.

O trabalho apresentado demonstra o carácter dinâmico que caracteriza a vida dos elementos policiais no seu dia-a-dia, nos domínios profissional e familiar, e a forma como estes conseguem gerir todas as vicissitudes que lhes são inerentes.

Tendo em conta as particularidades da actividade policial, os seus horários, a imprevisibilidade de uma profissão tão intensa, a exposição e supervisão diária interna (hierarquia) e externa (público geral), a distância geográfica da família (para alguns elementos), o tempo que a maioria dos indivíduos dedica ao trabalho, tentámos perceber quais as preocupações e as estratégias que os indivíduos utilizam para equilibrar os seus múltiplos papéis (profissional e familiar) e como resolveriam os conflitos daí derivados.

Importa salientar algumas das limitações desta investigação. Uma das características do método qualitativo é a sua essência interpretativa, dependente da intervenção do pesquisador. Esta característica poderá determinar alguma limitação neste tipo de estudo, uma vez que a visão do pesquisador pode influenciar a pesquisa realizada e as suas conclusões. No presente trabalho procurou-se, justamente eliminar, esta possibilidade, respeitando todas as regras do método e fazendo intervir um codificador independente.

Devemos também considerar que não há garantias de que as informações passadas pelos entrevistados reflectam exactamente as suas convicções ou se poderia haver algum sentimento de constrangimento por se tratar de assuntos internos da instituição e que estavam a ser relatados a um aspirante do ISCPSI. Desta forma, foi notório uma forte postura institucional dos elementos entrevistados, que se tentou atenuar mantendo alguma

conversa antes das entrevistas, para que os participantes ganhassem algum à vontade. Conforme refere Durão (2006, p. 54), “não é pouco frequente a atitude de suspeita e de desconfiança generalizada: «Nós, os polícias, temos um tique profissional. Somos desconfiados por natureza. O meu pai diz que às vezes já nem me reconhece, porque eu desconfio de tudo»”. Além disso, o discurso dos entrevistados poderá não coincidir necessariamente com suas acções, por mais que eles acreditem que estão a falar a verdade.

A condução das entrevistas, foi feita de forma semi-directiva, procurando, precisamente ultrapassar estas dificuldades, falando o menos possível e deixando os entrevistados responder livremente. No entanto, apesar do facto de terem sido desenvolvidas no local de trabalho permitindo aos participantes exprimir-se com alguma profundidade, por outro lado, isso constitui uma limitação, pois pode condicionar as respostas.

Deste modo, após termos utilizado todas as regras e obedecido a todos os procedimentos metodológicos e científicos estamos certos que as conclusões que extraímos constituem um indicador bastante válido não só para investigações futuras, mas também, como pólo orientador de quem num futuro próximo vai exercer esta exigente actividade que é comandar homens, Polícias.

Focando-nos nos resultados, concluímos que os dois grupos não apresentam diferenças acentuadas por se encontrarem deslocados ou não da sua área de residência. De facto, ambos apresentam discursos idênticos. Verifica-se que é o equilíbrio que pesa mais na opinião dos elementos policiais dos dois grupos. Ambos consideram e destacam o papel do trabalho e da família enquanto factor de suporte financeiro, de coesão e de estabilidade. Quando estes dois domínios se complementam os indivíduos realizam-se. Ao nível do trabalho, conseguem o suporte financeiro e o estatuto social para si e para as suas famílias (e.g., S11 - “os remunerados influenciam financeiramente (...) se não fosse isso tínhamos de nos privar de muita coisa. Mesmo para a miúda, para os *ballets* e outras coisas acabavam”). Relativamente à família, esta destaca-se como um factor fundamental de apoio emocional e psicológico, daí ser importante estarem bem nos dois domínios (e.g., S20 - “tenho uma família muito unida graça a Deus e posso contar com eles”). Este resultado difere do encontrado no estudo de Liceia (2009), que obteve como pré-categoria prevalente, isto é, com maior número de ocorrências, aquela relativa ao conflito (A), podendo afirmar-se, então, que naquela investigação foi o conflito que pesou mais na opinião dos agentes.

Os dois grupos apontam imediatamente a seguir uma impressão genérica de influência negativa do trabalho sobre a família, apresentada sob a forma de conflito. Poderíamos pensar que seria mais apontado pelos EPD, no entanto, são os EPND que mais salientam esta situação. Uma explicação possível poderá ser o facto de as exigências da actividade policial condicionarem fortemente as suas tarefas familiares diárias, enquanto que os EPD só apresentam estas preocupações quando estão em casa, de oito em oito dias aproximadamente.

Ambos os grupos de entrevistados apresentaram um discurso idêntico, adoptando estratégias individuais para conseguirem a conciliação entre a família e o trabalho ou, pelo menos, aproximarem-se o mais possível deste equilíbrio. Verifica-se que são os EPD os que apresentam maior preocupação com as estratégias individuais que escolhem e aplicam por sua iniciativa para ajudar na conciliação entre a família e o trabalho, preocupação que faz algum sentido pois trata-se de elementos deslocados da sua área de residência.

Foi exactamente nestas estratégias que emergiu uma novidade em relação ao estudo de Liceia (2009): a omissão. Este comportamento parece conhecer um papel importante nas práticas de conciliação, seja a omissão de acontecimentos, de sentimentos ou de dificuldades. É notório que é uma estratégia que se encontra integrada na cultura policial, umas vezes porque pensam que aqueles que não são polícias não os entendem, outras vezes por causa do sigilo profissional. Tentam dissimular os seus problemas, procurando passar uma imagem de tranquilidade e segurança de forma a corresponder às expectativas dos colegas, da sociedade e da própria família. Porém, essa contenção pode acarretar custos a médio e longo prazo (Cross & Ashley, 2004).

É também no trabalho que praticamente todos os participantes referem encontrar apoio. Esta situação levar-nos-ia a pensar que a organização tem uma estratégia de apoio reconhecida pelos seus agentes, contudo, apurou-se que o factor que mais contribui para o sentimento de apoio na PSP é o espírito de grupo e de corpo dentro da classe profissional, e não o apoio Institucional, esta situação também se confirmou no estudo de Liceia (2009).

Um factor que se salienta é a fraca expressividade da Retro-informação negativa do trabalho sobre a família. De facto, poderíamos pensar que os entrevistados consideravam o trabalho um factor essencial ao seu bem-estar geral, ao mesmo tempo que dão extrema importância à vida familiar. No entanto, preferem destacar individualmente cada um destes domínios.

De notar, o facto de muitos elementos se encontrarem desiludidos com o rumo da Instituição Policial ao longo dos anos. Alguns por estarem há muito tempo deslocados da

família, outros por questões financeiras, ou por perdas de benefícios, ou por alteração nas carreiras. Apesar disto, para alguns ainda perdura o gosto em ser polícia, o que nos leva a defender que, actualmente, o contrato psicológico que é estabelecido entre os agentes e a PSP já não é só do tipo relacional mas, também, transaccional, tal como Liceia (2009) confirmou no seu trabalho.

Nas referências às características dos Comandantes e dos Chefes, existe uma opinião unânime entre os entrevistados de que não é o posto mas sim a pessoa que desempenha a função que faz a diferença entre um bom ou mau Comandante. O discurso que apresentam mostra que existe uma maior proximidade actualmente entre Agentes e os seus superiores hierárquicos do que há uns anos atrás. Actualmente, consegue-se falar, dar opinião e sempre que precisam ele está lá para os ajudar, reconhecendo os problemas profissionais que afectam os agentes, inclusive, os pessoais.

Para concluir, importa dizer que temos noção que os resultados do estudo aqui apresentado, pela sua dimensão, não devem ser extrapolados para o colectivo da PSP, no entanto, pelo rigor do método utilizado consideramos que fornece algumas pistas que merecem consideração e podem ser tomadas para futuras investigações nesta temática. Assim, por exemplo seria interessante estudar a influência do género e da maior ou menor experiência de serviço sobre a RTF. Outra possibilidade poderia passar pelo estudo de casos de claro equilíbrio trabalho-família (ETF), em comparação com casos de claro, conflito trabalho-família (CTF), procurando extremar os discursos para destacar diferenças.

Bibliografia

- Aboim, S. (2005). *Clivagens e continuidades de género face à família em 7 países europeus*. Apresentação no seminário: Atitudes Sociais dos Portugueses. Instituto de Ciências Sociais, Lisboa.
- Abranches, C., Madeira E., Neto I., Afonso M., Neto M., Santos M., Cruz N., Sales P., Miranda R., Castela R., & Mayer T. (2005). *Mudar a vida*. Lisboa: Graal.
- Almeida, L., & Freire, T. (2003). *Metodologia da investigação em psicologia e educação* (3ª ed.). Braga: Psiquilíbrios.
- Amaro, F. (2006). *Introdução à sociologia da família*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Anderson, N., & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 637-647.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behaviour*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25 (4), 491-511.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124 (2), 125-153.
- Barros, J. (2002). *Psicologia da família*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Bartolomé, F., & Evans, P. (2001). O sucesso precisa custar tanto? Harvard Business Review. Rio de Janeiro: Campus, p.36-62.
- Bayley, D. (1994). *Police for the future*. New York: Oxford University Press.
- Bensabat, S. (1987). *Stress: Grandes especialistas respondem*. (2.ªed.). Bilbao: Mensajero.
- Beutell, N., & Greenhaus, J. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behaviour. *Journal of Vocational Behaviour*, 21, 99-110.
- Bittner, E. (1990). *The functions of the police in modern society: A review of background factors, current practices and possible role models*. Rockville: US Department of Health, Education and Welfare.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: Un analisis psicológico y social*. Barcelona: Paidós.

- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Editora.
- Bragança, N. A. N. (2001). *Impacto do contrato formal sobre o contrato psicológico: O caso da Marinha Portuguesa*. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Caetano, M. (1990). *Manual do direito administrativo II* (3ª Reimpr., 10ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Caldeira, M. (2004). *Confronto com a morte na actuação policial: Estudo exploratório*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Candappa, R. (2004). *O pequeno livro do stress: A calma é para os fracos, ganhe juízo, stresse-se* (4.ª ed.). Lisboa: Dom Quixote.
- Canotilho, G., & Moreira, V. (1993). *Constituição da república anotada* (3ª ed.). Coimbra: Coimbra Editora.
- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carrilho, L. (2005). Comandantes-gerais e Directores Nacionais da Polícia de Segurança Pública: 1935-2005. *Politeia*, 2 (1), 31-59.
- Carrilho, M. J., & Patrício, L. (2009). A situação demográfica recente em Portugal. *Revista de Estudos Demográficos*, 46. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Castanheira, L., & Caetano, A. (1999). Dimensões do contrato psicológico. *Psicologia*, 13.
- Cerezales, D. P. (2005). Presentación: Policía, opacidad y ciencias sociales. *Política y Sociedad-Policía y Ciencias Sociales*, 42 (3), 7-13.
- Clark, D., & White, E. (2003). Clinicians, cops, and suicide. In D. Hackett, & J. Violanti (eds.), *Police suicide: Tactics for prevention and intervention*. (pp.16-36). Springfield: Charles C. Thomas Publisher.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Clemente, P. (2006). *A polícia em Portugal*. Oeiras: Instituto Nacional de Administração.
- Colecta, A., & Colecta, M. (2008). Fatores de estresse ocupacional e coping entre policiais civis. *PsicoUSF*, 13 (1), 59-68.
- Cosme, J. (2006). *História da Polícia de Segurança Pública: Das origens à actualidade*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Creswell, J. (1998) *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks: Sage.
- Cross, C. & Ashley, L. (2004). Police Trauma and addiction: Coping with the dangers of the jobs. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 73 (10), 24-32.
- Cunha, P. (2004). *Prevenção e gestão do stress na Polícia de Segurança Pública: A função do suporte social interno*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Decreto-Lei n.º 275/2009, de 02 de Outubro – ISCPSI, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 192.
- Decreto-Lei n.º 299/2009, de 14 de Outubro – Estatuto do pessoal da PSP, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 199.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). Introduction: Entering the field of qualitative research. In N. Denzin, & Y. Lincoln, *Handbook of qualitative research* (pp. 1-17). Thousand Oaks: Sage.
- Dias, A. P. P. (2007). *Relação entre o suporte organizacional e a satisfação com o trabalho: O papel do mediador da facilitação trabalho-família*. Dissertação de mestrado, não publicada. Lisboa: Faculdade de Psicologia de Ciências e Educação.
- Dias, C. (1999). *Grupo focal: Técnica de colecta de dados em pesquisas qualitativas, Informação & Sociedade: Estudos*, 10 (2).
- Dias, M.D. A. (2001). *Liberdades, Cidadanias e Segurança*. Coimbra: Almedina.
- Dias, V. H. (2006). *Medidas de polícia administrativa e a Polícia de Segurança Pública*. Trabalho final do curso de promoção a Intendente, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Diniz, A. M. (2001). *Crenças, escolha de carreira e integração universitária*. Tese de doutoramento, não publicada. Braga: Universidade do Minho.
- Durão, S. (2006). *Patrulhas e proximidade: Uma etnografia da Polícia em Lisboa*. Lisboa: Almedina.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 60-74.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Ferreira, A. (2002). *Desigualdades de género no actual sistema educativo Português*. Coimbra: Quarteto Editora.

- Fewell, R.R. (1986). A handicapped child in the family. In R.R. Fewell, & P.F. Vadasy (Eds.), *Families of handicapped children* (pp.3-34). Austin, Texas: Pro-Ed.
- Figueira, R. T. (2009). *A formação do contrato psicológico e a influência das práticas organizacionais de socialização*. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro: Instituto COPPEAD de Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em:
http://www2.coppead.ufrj.br/port/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=46&Itemid=204. Consultado em 17 de Janeiro de 2010.
- Fonseca, A. (2003). *A actividade física, stress e auto-estima dos elementos da PSP*. Monografia de Licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Fontana, A., & Frey, J. H. (1994). Interviewing: The art of science. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp.361-376). London: Sage.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80.
- Fraga, C. K. (2006). Peculiaridades do trabalho policial militar. *Revista Virtual Textos e Contextos*, 6. Disponível em <http://observatoriodeseguranca.org/files/peculiaridades%20do%20trabalho%20Policial%20Militar%2020Cristina%20Fraga.pdf>. Consultado em: 19 de Janeiro de 2010.
- Freitas, F., Perista, H., & Maximiano, S. (2000). *Família, género e trajectórias de vida: Uma questão de (usos do) tempo*. Paper apresentado no IV Congresso Português de Sociologia. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Friedman, S., Christensen, P., & Degroot, J. (2001). *Trabalho e vida pessoal: O fim do jogo de soma zero*. Trabalho e Vida Pessoas. Rio de Janeiro: Campus.
- Frone, M., & Barnes, G. (1996). Work-family conflict, gender and health related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 57-69.
- Frone, M., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 45-167.
- Gameiro, J. (1999). *Os meus, os teus e os nossos: Novas formas de famílias (3.ªed.)*. Lisboa: Terramar.
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1992). *O inquérito: Teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.
- Giddens, A. (2001). *Sociologia (6.ªed.)*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

- Glensor, R. W. (1999). Stress, wellness and employee assistance programs. *In police supervision and management in an Era of community policing*. Second ed. Kenneth J. Peak; Gaines Larry, K., 201-222.
- Goetz, J., & LeCompte, M. (1984). *Ethnography and qualitative design in educational research*. Orlando, FL: Academic Press.
- Golembiewski, R.T. (1986). The epidemiology of progressive burnout: A primer. *Journal of Health and Human Resources Services Administration*, 9, 16-37.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). When work and family collide: Decide between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Guerreiro, M. D.; Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4), 560-568.
- Hawkins, H. (2001). Police officer burnout: A partial replication of Malach's burnout inventory. *Police Quarterly* 4 (3). 343-360.
- Hera, C. M. A. (2002). *El contrato psicológico: El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Instituto Nacional de Estatística (2006). *Aspectos estruturais do mercado de trabalho*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional e Estatísticas do Emprego (média anual 2006).
- Jayaweera, A. (2005). Management development: A model of linkages between work family conflict, job satisfaction and individual's passionate desire to develop through management develop opportunities. *SAARC Journal of Human Resource Development*, 108-117.

- Kennell, J. (1995). Tornar-se família: Ligações e padrões de mudança no comportamento do bebé e da família. In *Bebé XXI – Criança e a Família na Viragem do Século*. (pp.35-64). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Kim, J., & Ling, C. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16 (5), 204-221.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51 (2), 157-177.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of person resources. *Human Relations*, 45 (8), 775-795.
- Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus*, 32 (3), 265-285.
- Kohan A., & Mazmanian D. (2003). Police work, burnout, and proorganizational behavior: A consideration of daily work experiences. *Crime and Justice Behavior*, 30, 559-83.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Newbury Park, CA: Sage.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43, 239-257.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S. (1993). Why we should think of stress as a suggest of emotion. In L. Goldberg and S. Bredmitz (Ed.), *Handbook of stress, theoritical and clinical aspects*, (pp.21-39). New York: Free Press.
- Leandro, M. E. (2001). *Sociologia da família nas sociedades contemporâneas*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Leandro, M. E. (2008). *VI Congresso português de sociologia, mundos sociais saberes e práticas*. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa,
- Lei Constitucional n.º1/2005 - Constituição da República Portuguesa, *Diário da República*, I.ª Série, n.º155, 7.ª Revisão.
- Lei n.º53/2007 de 31 de Agosto - Lei Orgânica da P.S.P., *Diário da República*, I.ª Série, n.º 168.
- Lei n.º 53/2008 de 29 de Agosto - Lei de Segurança Interna, *Diário da República*, I.ª Série, n.º 167.

- Lennings, C. J. (1997). Police and occupationally related violence: A review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 20 (3), 555-566.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K., Mandl, H., & Solley, C. M. (1962). *Men, management and mental health*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Levi-Strauss, Gough, K., & Spiro, M. (1977). *A família como instituição*. Porto: Res Editora.
- Leiria, A. C.; Palma, P. J. & Cunha, M. P. (2006). *O Contrato psicológico em organizações empreendedoras: Perspectivas do empreendedor e da equipa. Comportamento Organizacional e Gestão*. 12 (1), 67-94. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Leitão, J. (2005), *Linhas de Desenvolvimento do Modelo de Policiamento da PSP*, in Pereira, M. J., Neves, J., ed., *Estratégia e Gestão Policial em Portugal*, Instituto Nacional de Administração, Oeiras.
- Liceia, A. J. L. (2009). *A inter-relação trabalho família: Subsídios ao Comandante de Esquadra*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Machado, C. S. (2007). Participação feminina no emprego e padrões familiares de despesa. *Economia Global e Gestão*, 12 (2), 35-51.
- Magalhães, D. (1999). *Factores indutores de stresse na actividade policial: Estudo exploratório com uma amostra de guardas da PSP de Lisboa*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Malach-Pines, A., & Keinan, G. (2007). Stress and burnout in Israel police officers during Palestinian uprising (*Intifada*). *International Journal of Stress Management*, 14, 160-174.
- Maniguet, X. (1994). *Les énergies du stress*. Paris: Robert Laffont.
- Marx, K. (1994). Crítica da economia política: O processo de produção do capital, *O capital*, 1 (1). Lisboa: Editorial Avante.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1997). *Inventario "Burnout" de Maslach: Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. (2.ªed.). New York: Harper and Row.
- Mazure, C., & Druss, B. (1995). Historical perspective on stress and psychiatric illness: Does stress cause psychiatric illness?, *American Psychiatric Press*, 1-41.

- McCarthy, A., & Cleveland, J. N. (2005). An investigation of work-family conflict in the Irish hotel sector. Paper presented at the Individual Issues in work-family research task force at the *European Academy of Management (EURAM) Conference*, 1-24. Munique.
- Melo, B., Gomes, A., & Cruz, J. (1999). Desenvolvimento e adaptação de um instrumento de avaliação psicológica do *burnout* para os profissionais de psicologia. In A. Soares, S. Araújo, & S. Caires (Eds.). *Avaliação psicológica: Formas e contexto*, 7, (pp.596-603). Braga.
- Mendes, M. (2005). *Emoções no contexto de policiamento: Medo, exaustão emocional e procura de sensações-um estudo comparativo na PSP do Porto*. Dissertação de mestrado em Criminologia, não publicada. Porto: Faculdade de Direito da Universidade do Porto.
- Miles M. & Huberman A. (1984). *Qualitative data analysis. A sourcebook of new methods*. London: Sage.
- Minayo, M. C. S., & Souza, E. R. (2003). *Missão investigar: entre o ideal e a realidade de ser policial*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Monet, J. C. (1991). *Police en Europe*. Paris, Institut des Haute Études de la Sécurité Intérieure.
- Netemeyer, R., Alejandro, T., & Boles, J. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32 (1), 49-60.
- Núncio, M. J. S. (2008). *Mulheres em dupla jornada: A conciliação entre trabalho e a família*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- O'Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath T. (2006). Work-family conflict and facilitation. In F. Jones, R. Burke, & M. Westman (Ed.), *Work-life balance: A psychological perspective*. (pp.117-142). New York: Psychology Press.
- Oliveira, I. (2009). O adiamento da fecundidade em Portugal. *Revista de Estudos Demográficos*, 46 (1-30).
- Oliveira, J. (2006). *As políticas de segurança e os modelos de policiamento: A emergência do policiamento de proximidade*. Coimbra: Edições Almedina.
- Oliveira, J. (2008). *Traços de personalidade de elementos das forças de segurança: Um estudo comparativo na PSP de Lisboa*. Tese de doutoramento em Psicologia, não publicada. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Passos, F., & Antunes, J. (2003). *Stress ocupacional nas forças especiais da Polícia de Segurança Pública*. Poster apresentado na 24ª Conferência Internacional da Sociedade para o Estudo do Stress- STAR, Lisboa.
- Passos, F., Antunes, J., & Silva, J. (2007). *Ideação suicida e alcoolismo na Polícia de Segurança Pública em Portugal*. Belas: Gabinete de Psicologia da PSP.
- Patten, I., & Burke, T. (2001). Critical incident stress and the child homicide investigator. *Homicide Studies*, 5 (2), 131-152.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Quental, C., & Wetzel, U. (2002). Equilíbrio trabalho-vida e empreendedorismo: A experiência das mulheres brasileiras, Anais do XXVI ENANPAD - Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração, 26. Brasil: Salvador.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1998). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. 2ª edição. Lisboa: Gradiva.
- Ramos, J. M. P. (2006). *A importância da liderança na gestão das esquadras: Estudo empírico exploratório em três esquadras da PSP*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Reneker, M. (1993). A qualitative study of information seeking among members of an academic community: Methodological issues and problems. *Library Quarterly*, 63 (4), 487-507.
- Rodrigues, A. C. D. (2006). O consumo de álcool nas organizações policiais. *Revista da Guarda*, 4, 42-43.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5).
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contract in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. London: Sage.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological contract inventory: Technical report, version 2*. Pennsylvania: Heinz School of Public Policy and Graduate School Industrial Administration Carnegie Mellon University.

- Rousseau, D. M., & Parks, J. (1992). The contracts of individuals and organizations. In L. Cummins, & B. M. Staw (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-47. Greenwich, CT: JAI Press.
- Russo, N. A. R. (2008). *Stresse e burnout na Polícia de Segurança Pública*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Sanchez-Milla, J. J., Sanz-Bou, M. A., Apellaniz-Gonzalez, A., & Pascual-Izaola, A. (2001). Policia y estrés laboral: Estressores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública SESLAP*, 1 (4), 21-25. Disponível em http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf: Acedido em 01 de Janeiro de 2010.
- Santos, S., & Soeiro, C. (2004). *MAISS- Manual de aconselhamento e intervenção em situações de stress: Aplicações para o contexto de polícia de investigação criminal*. Manuscrito não publicado. Loures: Instituto Superior de Polícia Judiciária e Ciências Criminais.
- Santos, G. M. G. (2007). *O desenvolvimento de carreira dos académicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Tese de doutoramento, não publicada. Braga: Universidade do Minho.
- Santos, S. F. M. (2007). *Suicídio nas forças policiais: Um estudo comparativo na PSP, GNR e PJ*. Dissertação de mestrado, não publicada. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto.
- Santos, M. A. V. (2008). *Facilitação do trabalho na família: Efeito moderador na relação entre as práticas organizacionais conciliadoras e a satisfação com o trabalho*. Dissertação de mestrado, não publicada. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Sarraceno, C. (1992). *Sociologia da família*. Lisboa: Estampa.
- Savickas, M. L. (1990). Work and adjustment, In D. Wedding (Ed), *Behavior and Medicine* (148-161). St. Louis: CV Mosby Company.
- Seabra, A. P. P. C. (2008). *Síndrome de burnout e a depressão no contexto da saúde ocupacional*. Dissertação de doutoramento em Ciências de Saúde Mental, não publicada. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto.
- Serra, A. V. (2002). *O stress na vida de todos os dias* (2.^aed.). Coimbra: Gráfica de Coimbra.

- Shaffer, M. (1982). *Life after stress*. London: Plenum Press.
- Schalk, R., & Freese, C. (1997). New facets of commitment in response to organizational change: Research trends and the Dutch experience. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behaviour*, 4, (pp.107-123). London: John Wiley & Sons.
- Shore, L., & Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau, (Eds.), *Trends in organizational behaviour*, 1, (pp. 91-99). Wiley: Chichester.
- Silva, F. R. C. (2008). *A construção da imagem profissional nos oficiais da PSP: Reflexos nas estratégias e resultados individuais*. Dissertação de mestrado, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- Silva, G. M. (2001). *Da ética policial e sociedade democrática*. Lisboa: ISCPSI.
- Silva, M. M. C. (2007). *Vida profissional e familiar: Padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. Dissertação de mestrado, não publicada. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Soeiro, C., & Bettencourt, H. (2003). Identificação de factores de stress associados ao trabalho de polícia: Estudo exploratório de uma amostra de inspectores da Policia Judiciaria portuguesa. *Polícia e Justiça*, 3 (1), 127-158.
- Sousa, A. R. R. (2006). *Contrato psicológico: Estudo exploratório sobre as causas de exoneração voluntária na PSP*. Monografia de licenciatura, não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Sousa, V. (2006). A integração de recursos humanos na PSP: O processo de socialização. *Politeia*, 3. Coimbra: Edições Almedina.
- Sparrow, P., & Cooper, C. L. (1998). New organizational forms: The strategic relevance of future psychological contract scenarios. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 15 (4), 356-371.
- Stone, V. (2004). *Cops don't cry: A book of help & hope for police families*. Canada: Creative Bound Inc.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques* (2.^aed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tremblay, D. (2004). Desafio da conciliação entre trabalho e família nas empresas canadenses: Experiência sindical e gestão de recursos humanos. *Anais do XXVIII ENAMPAD - Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*, Curitiba, PR, Brasil.

- Vala, J. (1986). *Análise de conteúdo*. In Silva, A. S., & Pinto, M., *Metodologia das Ciências Sociais* (10ª Ed.; pp. 101-128). Porto: Edições Afrontamento.
- Violanti, J. (1995). The mystery within: Understanding police suicide. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 64 (2), 19-23.
- Violanti, J. (1997). Suicide and the Police Role: a Psychological Model. *Policing Bradford*, 20, 4, 698.
- Violanti, J. (2003). Suicide and the police culture. In D. Hackett, & J. Violanti (Eds.), *Police suicide: Tactics for prevention and intervention*, (pp.66-75). Springfield: Charles C. Thomas Publisher.
- Violanti, J. (2004). Predictors of police suicide ideation. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 34 (3), 277-283.
- Violanti, J., & Aron, F. (1994). Ranking police stressors. *Psychological reports*, 75, 824-826.
- Violanti, J., Burchfiel, C., Miller, D., Andrew, M., Dorn, J., Wactawski-Wende, J., Beighley, C., Pierino, K., Josef, P., Vena, J., Sharp, D., & Trevisan, M. (2006). The Buffalo cardio-metabolic occupational police stress (BCOPS) pilot study: Methods and participant characteristics. *Annals of Epidemiology*, 16 (2), 148-156.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23 (1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 707-726.
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: Percursos, interações, redes sociais*. Lisboa. Imprensa de Ciências Sociais.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Weber, R. (1985). *Basic content analysis*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Weiss, R. P. (1999). *Social history of crime: Policing and punishment*. Aldershot: Ashgate.

Anexos

Anexo 1. Guião de entrevista.

Dados Biográficos

Ano de nascimento _____ Estado civil _____ Número de Filhos _____

Habilitações académicas _____

Ocupação _____

Dados relativos à profissão/carreira

1. Quantos anos tem de serviço?
2. O que o fez optar por esta carreira?
3. O que encontrou de especial e atractivo na Polícia?

Entrevista

1. Fale-me um pouco sobre si, como é a sua rotina diária. De que forma varia?
2. Sente-se exposto a conflitos entre a sua vida familiar e a vida laboral? Explique.
3. Se sim, como consegue gerir esses conflitos?
 - a) Há alguém que o ajude nessa tarefa?
 - b) Quem gostaria que o ajudasse e de que forma?
 - c) A quem recorreria?
4. De que forma sente que os conflitos são potenciados pelo trabalho? E/ou pela família?
 - a) Porquê?
 - b) Qual o efeito que essa situação provoca nos seus sentimentos e desempenho familiar?
 - c) E no desempenho laboral?
5. Sente que o trabalho e a família se complementam? Explique.
6. E em relação à facilitação? Acha que algum destes campos facilita o outro? Explique.
7. Qual destas realidades facilita mais a outra?
 - a) Porquê?
 - b) Qual o efeito que a facilitação mútua destas realidades tem nos seus sentimentos e desempenho familiar?
 - c) E no desempenho profissional?

Anexo 2. Caracterização dos entrevistados.

Função Profissional	Habilitações Literárias	Ano de Nascimento	Estado Civil	Número de Filhos
EIR	12.º Ano	1982	Casado	1
EIR	12.º Ano	1973	Casado	1
PIPP	12.º Ano	1966	Casado	4
Patrulheiro	12.º Ano	1977	Casado	1
Patrulheiro	10.º Ano	1976	Casado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1970	Casado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1979	Casado	1
Graduado de serviço	F. Universit. ^a	1974	Casado	2
Graduado de serviço	12.º Ano	1975	Casado	2
Graduado de serviço	11.º Ano	1973	Casado	2
EIR	12.º Ano	1970	Casado	1
PIPP	12.º Ano	1968	Casado	2
PIPP	11.º Ano	1969	Casado	1
PIPP	12.º Ano	1968	Casado	1
Graduado de serviço	12.º Ano	1970	Casado	1
Patrulheiro	11.º Ano	1968	Casado	2
Patrulheiro	11.º Ano	1968	Casado	1
Patrulheiro	12.º Ano	1976	Casado	1
PIPP	9.º Ano	1959	Casado	1
Patrulheiro	F. Universit. ^a	1977	Casado	1

Anexo 3. Quadro resumo das pré-categorias, categorias e sub-categorias.

Pré - Categorias	Categorias	Sub-categorias	
"A" Conflito Trabalho - família	" A.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	A.1.1.
		Factores organizacionais	A.1.2.
		Características da actividade	A.1.3.
		Impressão genérica de Influência negativa	A.1.4.
		Falta de apoio	A.1.5.
	" A.2 " Influência da família	Factores pessoais	A.2.1.
		Factores organizacionais	A.2.2.
		Actividades domésticas	A.2.3.
		Impressão genérica de Influência negativa	A.2.4.
		Falta de apoio	A.2.5.
	" A.3 " Retro-informação		
	" B.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	B.1.1.
		Factores organizacionais	B.1.2.
		Características da actividade	B.1.3.
		Impressão genérica de Influência positiva	B.1.4.
		Apoio recebido	B.1.5.
"B" Equilíbrio/facilitação Trabalho-família (Balance)	" B.2 " Influência da família	Factores pessoais	B.2.1.
		Factores organizacionais	B.2.2.
		Actividades domésticas	B.2.3.
		Impressão genérica de Influência positiva	B.2.4.
		Apoio recebido	B.2.5.
	" B.3 " Retro-informação		
" C " Prática de conciliação	" C.1 " Estratégias existentes	Individuais	C.1.1.
		Organizacionais	C.1.2.
		Omissão	C.1.3.
	" C.2 " Estratégias propostas	Individuais/colectivas	C.2.1.
		Institucionais	C.2.2.
	" D " Comandante	Como é	D.1.
		Como deveria ser	D.2.
	" E " Chefe	Como é	E.1.
		Como deveria ser	E.2.
	" F " Compromisso Organizacional	Sentimento de identidade	F.1.
		Sentimento de indiferença	F.2.
		Expectativas não cumpridas	F.3.

Anexo 4. Pedido de autorização ao Comandante do Comando Metropolitano de Lisboa, para realização de entrevistas.



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E
SEGURANÇA INTERNA

DIRECÇÃO DE ENSINO

Exmº. Senhor

Comandante do Comando Metropolitano da
PSP de Lisboa
Rua Capelo, n.º 13

1249 - 107 LISBOA

Cc :

Sua referência

Sua Comunicação

Nossa Referência
Proc. Nº P. IND.

Data
07-01-2010

Of. Nº 17 / 4 / DE

Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO INTEGRADO EM CIÊNCIAS POLICIAIS

O último ano do Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP) compreende a elaboração de um estudo de natureza científica que deverá obrigatoriamente incidir sobre um tema das áreas científicas de ciências policiais ou tecnologia policial. Aos alunos finalistas, o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna confere a possibilidade de escolherem livremente o assunto a abordar.

Um dos alunos do 5.º ano do CMICP, Sérgio do Rosário Cruz, no âmbito do trabalho de dissertação a realizar, subordinado ao tema "Inter-relações Entre o Trabalho e a Família no Seio da Instituição Policial", vem solicitar a V. Ex.ª autorização para a realização de entrevistas, de carácter semi-directivo, a dez (10) elementos da carreira de Agente, na área do Cometlis.

O DIRECTOR

PAULO JORGE VALENTE GOMES
Intendente



Anexo 5. Autorização do Comandante do Comando Metropolitano de Lisboa para a realização de entrevistas.



P. IUS.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
COMANDO METROPOLITANO DE LISBOA
AREA APOIO
NUCLEO INSTRUÇÃO

Exmº Senhor Director do Instituto Superior
de Ciências Policiais e Segurança Interna

S/Referência	S/Comunicação	N/Referência	Data
Of. Nº.16/3//DE de 07Jan2010, Of.nº.17/4/DE de 07Jan2010; Of. Nº.27/7/DE de 11Jan2010 e Of. nº. 42/10/DE de 12Jan2010.		174/INST/2010 Processo: NINST2010LSB00034P07 Classificador: 080.01.10	2010-01-20

Assunto: Pedidos de Colaboração em Trabalho de Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais.

Relativamente ao assunto em epígrafe, informa-se V. Ex.ª que, os pedidos de colaboração efectuados a este Comettis através dos V/s Ofícios em referência, apresentados pelos os alunos do 5º. Ano do CMICP, Sérgio Ribeiro Antunes; Sérgio Rosário Cruz; Diogo Nuno Martins Paulo e de Ricardo Manuel Cartaxo Toscano, estão autorizados.

Com os melhores cumprimentos,

SERVIÇOS	EXEC.	CONH.
UNIDADE DE APOIO		
U. DECONT. DISCIPLINA		
DIRECÇÃO DE ENSINO	X	
GRUPO DE ALUNOS		
CENTRO DE INVESTIGAÇÃO		
C. D. I.		
ADJUNTO		
S. A. F.		
SERVIÇO ALIMENTAÇÃO		
SERVIÇO MANUTENÇÃO		
S. MATERIAL/TRANSPORTES		
SECRETARIA GERAL		
SERVIÇO DE SAÚDE		

COMANDANTE

Jorge Filipe Moutinho Barreira
Superintendente-Chefe

Constantino José M. Azevedo Ramos
Intendente

139555
Pagina1/1

ninst.cm.lisboa@mpsp.psp.local - Tlf: 217 654 248 - Fax: 213 211 415



Anexo 6. Termo de consentimento informado.

Termo de Consentimento Informado

Tomei conhecimento que o estudante finalista do Curso de Formação de Oficiais de Polícia, Sérgio do Rosário Cruz está a desenvolver um estudo sobre a influência da família na profissão Polícia e que tem como objectivo geral conhecer a forma como a família influencia a actividade operacional dos elementos policiais da PSP. Desta forma, pretendemos através desta a entrevistas enunciar os factores com origem na família que se reflectem na actividade policial, destacando os negativos dos positivos; e perceber o impacto que podem ter no desempenho da actividade profissional. Por outro lado, importará também conhecer, junto destes elementos policiais, as expectativas que têm sobre o apoio que pode vir a ser prestado ao nível da Esquadra. Esta dissertação final de curso está sob a orientação da Prof.^a Doutora Lúcia G. Pais, docente do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Neste âmbito foram-me explicados os objectivos do trabalho e foi solicitada a minha colaboração para responder a uma entrevista.

Fui informado(a) de que as respostas serão anónimas e que serão gravadas para facilitar a sua análise, sendo destruídos os registos áudio após a sua transcrição. A minha identificação nunca será divulgada e a minha colaboração tem um carácter voluntário, podendo desistir em qualquer momento do trabalho.

Fui esclarecido(a) sobre todos os aspectos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas. Fui informado(a) que tenho direito a recusar participar e que a minha recusa em fazê-lo não terá consequências para mim.

Aceito, pois, colaborar neste estudo e assino onde indicado.

Lisboa, _____ de 2010

Anexo 7. Descrição categorial.

A- Conflitos Trabalho-Família - Nesta Pré-categoria são enquadrados todos os aspectos que estejam relacionados com o conflito entre as duas realidades em análise. O conflito pode-se manifestar em qualquer dificuldade que se transmita de um domínio para o outro.

A.1 – Influência negativa do trabalho – Nesta categoria codificam-se todos os factores com origem no trabalho que se transmitem negativamente sobre a família;

A.1.1 - Factores Pessoais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores de humanos, como sejam as relações interpessoais, as sensações, prioridades e emoções próprias e dos colegas.

A.1.2 – Factores organizacionais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos aspectos institucionais como: horários de serviço, condições materiais, organização hierárquica, distribuição geográfica de efectivos e o vencimento.

A.1.3 – Características da Actividade - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às necessidades das funções desempenhadas bem como as características de profissão, como sejam a disponibilidade para o serviço, as dificuldades operacionais e situações de rua.

A.1.4 – Impressão genérica de influência negativa - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à impressão genérica, vaga ou mesmo indefinida de influência negativa que pode reflectir-se na família de determinada forma.

A.1.5 – Falta de apoio - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à falta de apoio prestado pela hierarquia e pela organização como sejam a ausência de: conforto verbal, apoio especializado e flexibilidade de horários.

A.2 – Influência negativa da família - Nesta categoria codificam-se todos os factores com origem na família que se transmitem negativamente sobre o trabalho;

A.2.1 – Factores pessoais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores de humanos, como sejam as relações interpessoais, as sensações, prioridades e emoções próprias e dos familiares.

A.2.2 – Factores organizacionais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos aspectos organizacionais familiares como: horários das/e as tarefas domésticas e distribuição geográfica e actividade profissional dos restantes membros da família.

A.2.3 – Actividades Domésticas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às necessidades das funções domésticas, bem como o acompanhamento e as exigências monetárias.

A.2.4 – Impressão genérica de influência negativa - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à impressão genérica, vaga ou mesmo indefinida de influência negativa que pode reflectir-se no trabalho de determinada forma.

A.2.5 - Falta de apoio - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à falta de apoio prestado pelos companheiros/as como sejam a ausência de conforto verbal e tolerância.

A.3 – Retro-informação - Nesta categoria codificam-se todos os factores que traduzem uma forma cíclica de transmissão de influência negativa entre as realidades em análise.

B- Factores importantes para o equilíbrio/facilitação da relação trabalho-família (Balance) - Nesta Pré-categoria são enquadrados todos os aspectos que estejam relacionados com o Equilíbrio entre as duas realidades em análise. O equilíbrio pode-se manifestar em qualquer influência positiva do trabalho e da família;

B.1 – Influência positiva do trabalho – Nesta categoria codificam-se todos os factores com origem no trabalho que se transmitem positivamente sobre a família;

B.1.1 - Factores Pessoais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores humanos, como sejam as relações interpessoais, as sensações, prioridades, emoções próprias e dos colegas.

B.1.2 – Factores organizacionais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos aspectos institucionais como: horários de serviço, condições materiais, organização hierárquica, distribuição geográfica de efectivos e vencimento.

B.1.3 – Características da Actividade - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às necessidades das funções desempenhadas bem como as características de profissão, como sejam a disponibilidade para o serviço, as dificuldades operacionais e situações de rua.

B.1.4 – Impressão genérica de influência positiva - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa que traduz uma impressão genérica de influência positiva sem forma própria de especificação.

B.1.5 – Apoio recebido - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa ao apoio prestado pela hierarquia e pela organização como sejam o conforto verbal, o apoio especializado e a flexibilidade de horários.

B.2 – Influência positiva da família - Nesta categoria codificam-se todos os factores com origem na família que se transmitem positivamente sobre o trabalho;

B.2.1 – Factores pessoais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores humanos, como sejam as relações interpessoais, as sensações, prioridades, emoções, atitudes e comportamentos próprios e dos familiares.

B.2.2 – Factores organizacionais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa aos aspectos organizacionais familiares como: horários das/e as tarefas domésticas e distribuição geográfica e actividade profissional dos restantes membros da família.

B.2.3 – Tarefas Domésticas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às necessidades das funções domésticas e momentos lúdicos.

B.2.4 – Impressão genérica de influência positiva - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa impressão genérica de influência positiva sem forma própria de especificação.

B.2.5 – Apoio recebido - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa ao apoio prestado pelos companheiros/as como o conforto verbal e tolerância.

B.3 – Retro-informação - Nesta categoria codificam-se todos os factores que traduzem uma forma cíclica de transmissão de influência positiva entre as realidades em análise.

C- Práticas de conciliação - Nesta pré-categoria codificam-se todos os factores que traduzem as estratégias que são adoptadas e as que podem vir a ser adoptadas com vista à conciliação entre as duas realidades em análise;

C.1 – Estratégias existentes - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias existentes, no fundo a quem se recorre para ajudar na conciliação entre a família e o trabalho;

C.1.1 – Estratégias individuais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias que cada indivíduo escolhe e aplica por sua iniciativa como o desabafar, o praticar desporto ou o ir ao cinema.

C.1.2 - Estratégias especializadas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias o indivíduo recorre como.

C.1.3 - Estratégias por omissão - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias que o indivíduo recorre omitindo informação acerca da sua profissão.

C.2 – Estratégias propostas - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias que deveriam existir, no fundo a quem se gostaria de poder recorrer para ajudar na conciliação entre a família e o trabalho;

C.2.1 – Estratégias individuais - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias propostas mas que estariam livres para cada indivíduo escolher e aplicar por sua iniciativa como o desabafar, o praticar desporto ou o ir ao cinema.

C.2.2 - Estratégias especializadas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às estratégias que a organização deveria disponibilizar como o apoio de um psicólogo junto das esquadras.

D- O Comandante - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa à caracterização social e profissional do Comandante de Esquadra;

D.1 – Como é - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às características intrínsecas e competências para o desenvolvimento do trabalho que o Comandante de esquadra apresenta.

D.2 – Como deveria ser - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às características intrínsecas e competências para o desenvolvimento do trabalho que o Comandante de Esquadra deveria apresentar. Codificam-se também as propostas de actividades que este deveria desenvolver.

E- O Chefe - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa à caracterização social e profissional do Subchefe;

E.1 – Como é - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às características intrínsecas e competências para o desenvolvimento do trabalho que o Chefe/subchefe apresenta na actualidade.

E.2 – Como deveria ser - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa às características intrínsecas e competências para o desenvolvimento do trabalho que o Subchefe deveria ser possuidor.

F- Compromisso Organizacional - Nesta categoria codifica-se toda a informação relativa aos factores que estiveram na base do contrato psicológico e formal com a Instituição, traduzindo as expectativas, a identificação com a organização e a frustração das expectativas. São codificadas as informações obtidas na sequência de pergunta dirigida para a organização;

F.1 – Sentimento de identidade - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa ao desejo de ser polícia, ao sentimento de identidade e de pertença à organização, nomeadamente, se a polícia foi a primeira escolha, se está satisfeito com a profissão e se manteria a escolha pela PSP.

F.2 – Sentimento de indiferença - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa ao facto da polícia ter sido um acaso de vida e ao sentimento de indiferença para com a instituição, nomeadamente, como foi que escolheu a profissão e se mudaria a sua escolha.

F.3 – Expectativas não cumpridas - Nesta sub-categoria codifica-se toda a informação relativa à frustração das expectativas criadas.

Pré-categoria A - Conflitos trabalho-família

Categoria A.1. - Influência negativa do trabalho

Sub-categoria A.1.1. - Factores Pessoais

- S3 - “Eles não vêm do mercado de trabalho (...) e não possuem experiência de vida”;
- S8 - “Agora com grupos diferentes (...) não existe tanto conhecimento entre as pessoas”;
- S6 - “Hoje em dia o pessoal chega à hora e vai embora, quase não há contacto”;
- S14 - “A Polícia para eles é só virem aqui fazerem as seis horas e vão-se embora”;

Sub-categoria A.1.2 - Factores Organizacionais

- S3 - “Entro aqui à Segunda e saio à Sexta (...) durante a semana durmo na camarata”;
- S6 - “Ao fim de alguns anos, eu estar aqui e a mulher estar lá acaba por ser uma saturação”;
- S11 - “Muito dificilmente consigo conciliar as minhas folgas com as da minha mulher”;
- S16 - “A Polícia (...) estava muito atrasada (...) excesso de burocracia e hierarquia”

Sub-categoria A.1.3 - Características da Actividade

- S5 - “Isto na rua é complicado, até nas situações mais simples pode dar confusão”;
- S10 - “Isto é uma profissão de desgaste rápido”;
- S13 - “Já cheguei a fazer 36 horas de serviço seguidas! Portanto...”;
- S17 - “Porque temos uma escala de serviço e a qualquer momento pode ser alterada”.

Sub-categoria A.1.4 - Impressão Genérica de Influência Negativa

- S2 - “o pessoal está à espera da folga para ser feliz”;
- S4 - “Nós temos uma profissão muito difícil sem dúvida”;
- S11 - “O pessoal tem medo de tudo, tudo dá processo disciplinar, tudo dá chatice; tudo dá NDD”;
- S18 - “actualmente em vez de camaradagem existe competição”.

Sub-categoria A.1.5 - Falta de Apoio

- S9 - “Não confio nos médicos da Polícia (...) Só vi pessoas arrogantes”;
- S10 - “Existe um grande distanciamento entre o patrulheiro e as restantes classes”;

S11 - “O acompanhamento aos elementos não é nenhum”;

S12 - “A partir do momento que a pessoa pede ajuda e ninguém faz nada...”;

Categoria A.2 - Influência negativa da Família

Sub-categoria A.2.1 - Factores Pessoais

S1 - “porque ela não vai compreender seguramente”;

S11 - “Acho que se temos problemas em casa o trabalho não vai correr bem”;

S16 - “Afecta sempre, aquelas pequenas chatices ou desentendimentos”;

S18 - “Em casa temos os problemas normais de uma casal”.

Sub-categoria A.2.2 - Factores Organizacionais

S2 - “Já chega os problemas do trabalho dela”;

S9 - “Eu estou deslocado, ela está deslocada, o que é que eu faço aos miúdos?”;

S11 - “Ela já tem preocupações suficientes no serviço dela...”;

S13 - “A minha mulher também tem os problemas dela no emprego...”.

Sub-categoria A.2.3 - Actividades Domésticas

S12 - “Depois tenho os miúdos e a mulher e não me dá jeito”.

Sub-categoria A.2.4 - Impressão Genérica de Influência Negativa

S2 - “se a vida corre bem ou mal repara-se logo”;

S11 - “Houve uma altura que esteve complicado conciliar tudo em casa”;

S14 - “Quando estamos chateados em casa vai sempre influenciar...”;

S15 - “Se nós temos um problema com a mulher, não vamos bem para o serviço”.

Sub-categoria A.2.5 - Falta de Apoio

S2 - “Ela pensa que por estar lá de folga, temos uma vida boa”;

S5 - “ela não vai perceber (...) não imagina o stress de vida que nós temos”;

S9 - “porque a minha mulher já está farta, não compreende...”;

S13 - “Ela não vai perceber bem o que é a nossa profissão...”.

Categoria A.3 - Retro-informação

S1 - “tendo um mau ambiente em casa (...) irá ser trazido para o serviço”;

S2 - “deveriam ser tomadas medidas logo ao início (...) é um ciclo vicioso”;

S14 - “Se uma pessoa não se sentir bem no trabalho, vai-se reflectir em casa e vice-versa..”;

S20 - “Se eu não confiar neles e eles não confiarem em mim, isto não funciona...”.

Pré-categoria B - Factores importantes para o equilíbrio/facilitação da relação trabalho-família (Balance)

Categoria B.1 - Influência positiva do trabalho

Sub-categoria B.1.1 - Factores Pessoais

S8 - “Porque esta Esquadra ao ser pequena, conhecemo-nos todos muito bem, funcionamos como uma família”.

S10 - “É mais fácil falar com colegas do que se passou”;

S17 - “Eu quando aqui cheguei senti-me muito bem por causa da camaradagem”;

S18 - “Antigamente existia aqui o Bar, ou se o pessoal também tivesse na camarata, assim que tocasse o alarme saíamos todos a correr para ajudar os colegas”;

Sub-categoria B.1.2 – Factores Organizacionais

S2 - “A distância não me tem afectado assim tanto”;

S11 - “ Os remunerados influenciam financeiramente (...) se não fossem os remunerados tínhamos de nos privar de muita coisa”;

S15 - “ (...) mas por outro lado estou a esforçar-me para subir na carreira”;

S16 - “ A Polícia também melhorou nestes últimos anos, tem mais meios, isso é inegável”.

Sub-categoria B.1.3 – Características da Actividade

S2 - “O que eles querem é autos...”;

S6 - “O que tem de especial é que todos os dias são diferentes...”;

S7 - “è o trabalhar em grupo, conviver com as pessoas lá fora e o ajudar o próximo...”;

S14 - “É uma carreira diferente, uma pessoa tem situações impensáveis acontece de tudo um pouco.”.

Sub-categoria B.1.4 - Impressão Genérica de Influência Positiva

S2 - “Lá no Porto o respeito é maior, lá a Polícia impera...”;

S10 - “Eu se tivesse aqui a minha família seria mais fácil, seria mais feliz certamente.”;

S13 - “A Polícia deu-me oportunidade de lidar com várias instituições e conhecer muitas pessoas, isso é muito gratificante.”;

S17 - “Penso que o trabalho e a família se complementam, não estou a ver uma pessoa a viver só para o trabalho.”.

Sub-categoria B.1.5 - Apoio recebido

S1 - “Primeiro procurava o meu Chefe de equipa, depois o comandante da esquadra”;

S4 - “Ele foi encaminhado para os psicólogos da polícia e hoje em dia está bem”;

S18 - “Ainda há pouco tempo a minha filha teve doente, falei com o comandante e não houve qualquer problema”;

S19 - “Só tenho a dizer bem desse Oficial até hoje, tenho de lhe agradecer muito o que me tem ajudado”.

Categoria B.2 - Influência positiva da família

Sub-categoria B.2.1 - Factores Pessoais

S6 - “A família para mim está acima de tudo...”;

S9 - “Se tiver de optar por uma é claro que opto pela família”;

S11 - “É preferível estar melhor na família, sem dúvida...”;

S20 - “Graças a Deus que tenho uma família muito unida e posso falar com eles”.

Sub-categoria B.2.2 - Factores Organizacionais

S11 - “Porque a minha mulher tem um serviço das 07H às 20H, mas depois não tem horário de sair”;

S13 - “Os meus pais são uma boa fonte de ajuda, vão muitas vezes buscar a minha filha à escola”;

S15 - “como a minha esposa é professora, muitas vezes chega a casa depois das 19H”;

S16 - “Os meus sogros vivem comigo, até dá jeito e por vezes vão levar as miúdas à escola”.

Sub-categoria B.2.3 - Actividades domésticas

S1 - “Quando estou em casa costumo auxiliar a minha esposa em pequenas tarefas e também a tratar do meu filho”;

S8 - “Lavo a loiça (...) levo os miúdos à escola (...) trato e trato da minha horta”;

S16 - “Levo os meus filhos à escola(...)o meu tempo livre é tratar da família”;

S20 - “Quando posso levo o meu filho à escola”.

Sub-categoria B.2.4 - Impressão Genérica de Influência Positiva

S3 - “Porque o nosso maior complemento é a família”;

S4 - “A família sem dúvida”;

S12 - “Acho que é muito importante poder ir a casa todos os dias e estar com os meus filhos”;

S15 - “Foi muito importante o apoio da minha mulher para eu concorrer ao curso de Subchefes”.

Sub-categoria B.2.5 - Apoio recebido

S1 - “Porque sabia que tinha a minha família à minha espera, gente que me queria bem”;

S5 - “Eu sinto-me à vontade para falar de qualquer tema com a minha esposa”;

S14 - “Temos de nos ajudar um ao outro”;

S19 - “Nesses problemas complicados (...) quem me ajudou muito nessa altura foi a minha mulher, Deus a abençoe”.

Categoria B.3 - Retro-informação

S7 - “Nos dois lados se uma pessoa tem bom ambiente o trabalho corre melhor”;

S10 - “Se tiver bem de um lado vou estar bem no outro”;

S15 - “Nem um nem outro têm um papel mais importante, estão ao mesmo nível. Se não tivermos bem num lado não vamos estar bem no outro”;

S18 - “Tudo influencia, tanto a vida familiar influencia a policial como o inverso”.

Pré- Categoria C - Práticas de conciliação

Categoria C.1 - Estratégias existentes

Sub-categoria C.1.1 - Estratégias individuais

S2 - “Fazemos desporto, alguns almoços e jantares de convívio”;

S4 - “Assim sacrifico-me eu para elas terem uma vida melhor”;

S15 - “O desporto é sempre bom para se conviver e criar laços”;

S20 - “De mês a mês fazíamos um jantar (...) isto funcionava muito melhor”.

Sub-categoria C.1.2 - Estratégias especializadas

S2 - “Actualmente os contactos do Gabinete de psicologia até vem nos recibos de vencimento”;

S6 - “Se eu tivesse que recorrer a um psicólogo nunca iria à Divisão...”;

S8 - “Fazemos jantar de Natal todos os anos...”;

Sub-categoria C.1.3 - Omissão

S4 - “porque criei esta barreira de não falar da minha vida profissional lá fora”;

S10 - “Consigo separar muito bem os meus problemas conjugais da minha vida profissional”;

S12 - “Se as pessoas não falam, não podem ser ajudadas”;

S19 - “è difícil eu comentar assuntos de polícia aos civis”.

Categoria C.2 - Estratégias propostas

Sub-categoria C.2.1 - Estratégias individuais

S14 - “Uma qualquer, olhe por exemplo o desporto...”;

S18 - “Servia para o efectivo todo dos diferentes grupos conviver, antes e depois das rendições”;

S4 - “Quando alguém está mal devíamos antes tentar ajudar e não fazer ainda pior a esse elemento”;

Sub-categoria C.2.2 - Estratégias especializadas

S2 - “Deveria existir um acompanhamento, principalmente nas horas mais difíceis”;

S4 - “Teríamos de arranjar formas de estarmos juntos, trocar de grupo de vez em quando.”;

Categoria D - O Comandante

Sub-categoria D.1 - Como é

S20 - “Penso que alguns oficiais não desempenham bem as suas funções”;

S7 - “Os meus Comandantes foram sempre excepcionais, nada a apontar”;

S3 - “O nosso Comandante é uma excelente pessoa”;

S13 - “Eu gosto muito deste espírito jovem, destes nos subcomissários”.

Sub-categoria D.2 - Como deveria ser

S2 - “O Comandante da Esquadra é que deve ser o responsável”;

S11 - “Penso que poderia fazer um trabalho melhor”;

S11 - “O meu irmão é oficial e o que eu lhe digo é que deve ir a todas as rendições”;

S20 - “Se o Comandante conseguir que o bom ambiente de um grupo passe para os outros grupos e depois para a Esquadra isso era excelente”.

Categoria E - O Chefe

Sub-categoria E.1 - Como é

S16 - “O Chefe do meu grupo tem alguns defeitos...”;

S18 - “Havia a competição entre os Chefes novos...”;

S2 - “Eu como Chefe de equipa tenho de dar o exemplo e se tiver de ficar fico”;

S9 - “Já tivemos aqui Supervisores muito bons (...) por outro lado temos outros que não querem saber”.

Sub-categoria E.2 - Como deveria ser

S2 - “O supervisor pode apenas dar uma ajuda”.

Categoria F – Compromisso Organizacional

Sub-categoria F.1 - Sentimento de identidade

S1 - “O que me fez optar foi...um bichinho que a gente tem, que sente que precisa de ajudar alguém...”;

S9 - “Eu continuo a dizer que prefiro muito mais a Polícia que a GNR.”;

S17 - “Na altura era um sonho de miúdo vir para a Polícia, isto em 1991”;

S20 - “Foi influência de familiares, também sempre gostei da Polícia e da farda”.

Sub-categoria F.2 - Sentimento de indiferença

S5 - “Desde pequeno sempre tive esta ideia, ou seguir a vida na tropa ou então PSP ou GNR.”;

S6 - “Era mais a estabilidade de um emprego;

S15 - “Na altura no meu local de residência pouco havia para a gente escolher, então a opção de Polícia era uma garantia de futuro”;

S17 - “O que me trouxe foi ater a garantia de um trabalho garantido e não ter de andar de um lado para o outro”.

Sub-categoria F.3 - Expectativas não cumpridas

S1- “Porque no meu caso particular eu sou de Coimbra e vou demorar muito tempo a lá chegar”;

S9 - “A verdade é que ao longo dos anos tem-me desiludido um bocado o funcionamento da polícia”;

S12 - “Está pior (...) principalmente as regalias que perdemos, os serviços de saúde para as esposas, principalmente isso”;

S20 - “É uma honra ser Polícia, mas falha muito ao nível da instituição”.

Anexo 9. Quadro de distribuição das u.r. por sub-categorias dos elementos policiais deslocados.

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	TOTAL
A.1.1.	11	1	9	3	8	5	4	5	6	5	57
A.1.2.	25	11	8	10	4	18	5	7	9	5	99
A.1.3.	13	11	13	3	15	5	1	4	3	3	71
A.1.4.	9	23	21	7	10	23	5	3	4	12	117
A.1.5.	0	10	9	4	9	8	0	2	5	9	56
A.2.1.	2	2	2	0	0	1	0	0	0	0	7
A.2.2.	1	4	1	0	0	2	0	0	4	0	12
A.2.3.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A.2.4.	1	4	1	1	0	2	0	0	0	0	9
A.2.5.	2	2	1	0	7	0	0	0	4	2	18
A.3.	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	5
B.1.1.	8	13	9	10	16	12	6	17	13	17	121
B.1.2.	1	7	2	3	1	0	0	2	0	2	18
B.1.3.	2	12	5	4	4	2	4	6	3	1	43
B.1.4.	9	10	6	9	6	17	13	12	11	18	111
B.1.5.	11	5	5	13	6	6	9	11	3	4	73
B.2.1.	2	1	8	2	1	2	0	0	5	1	22
B.2.2.	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	4
B.2.3.	8	0	7	2	3	2	3	7	1	2	35
B.2.4.	2	1	2	5	2	2	2	2	0	1	19
B.2.5.	5	7	11	6	1	0	4	4	4	1	43
B.3.	2	2	3	0	0	0	1	1	1	2	12
C.1.1.	13	24	18	25	10	13	10	12	11	12	148
C.1.2.	0	1	1	0	0	1	0	5	0	0	8
C.1.3.	10	9	7	8	10	8	5	4	3	5	69
C.2.1.	3	2	1	1	0	0	0	0	1	0	8
C.2.2.	11	20	11	1	8	4	3	1	0	6	65
D.1.	0	1	4	2	1	1	4	2	1	0	16
D.2.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
E.1.	0	5	1	2	0	2	1	2	3	0	16
E.2.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
F.1.	6	0	0	1	0	0	1	0	4	2	14
F.2.	2	2	1	1	2	2	0	1	0	0	11
F.3.	5	4	0	0	3	0	0	0	7	1	20
TOTAL	165	198	169	124	127	139	82	111	106	112	1330

Anexo 10. Quadro de distribuição das u.r. por sub-categorias dos elementos policiais não deslocados.

	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	TOTAL
A.1.1.	5	11	3	16	5	7	15	6	5	13	86
A.1.2.	10	2	2	10	6	9	4	2	3	2	50
A.1.3.	16	0	15	12	3	7	8	15	2	6	84
A.1.4.	38	7	27	13	11	32	12	26	12	8	186
A.1.5.	16	1	13	2	0	0	3	1	8	2	46
A.2.1.	4	0	1	0	0	2	3	4	0	1	15
A.2.2.	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4
A.2.3.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A.2.4.	2	1	3	2	4	0	0	0	0	1	13
A.2.5.	1	1	6	5	1	0	0	0	0	0	14
A.3.	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	4
B.1.1.	10	5	17	15	15	14	23	6	12	15	132
B.1.2.	4	2	2	1	4	5	4	6	0	0	28
B.1.3.	10	0	2	5	5	0	3	8	7	1	41
B.1.4.	14	10	29	7	11	10	21	9	10	8	129
B.1.5.	14	10	33	0	4	7	2	5	10	11	96
B.2.1.	6	1	3	1	5	0	0	3	0	6	25
B.2.2.	2	0	9	1	1	3	0	1	0	0	17
B.2.3.	6	11	4	6	6	7	6	4	0	4	54
B.2.4.	1	2	1	0	1	1	0	0	0	0	6
B.2.5.	11	8	6	4	11	0	1	2	4	2	49
B.3.	0	0	0	1	2	0	1	7	0	2	13
C.1.1.	14	10	9	10	14	12	15	21	4	7	116
C.1.2.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
C.1.3.	9	12	16	3	5	7	6	4	5	6	73
C.2.1.	5	0	0	7	3	1	0	2	1	0	19
C.2.2.	9	1	6	2	3	0	4	10	1	7	43
D.1.	4	1	19	0	0	0	1	0	2	4	31
D.2.	4	0	2	0	0	0	0	0	0	1	7
E.1.	2	0	0	0	0	1	0	5	0	0	8
E.2.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F.1.	3	0	1	1	0	1	2	1	2	4	15
F.2.	0	2	0	2	3	0	2	0	0	0	9
F.3.	0	3	0	0	0	1	0	0	0	2	6
TOTAL	222	104	231	127	124	127	136	148	88	114	1421

Anexo 11. Quadro de distribuição dos totais de u.r. por pré-categoria, categoria e sub-categoria dos elementos policiais deslocados.

Pré - Categorias	Categorias	Sub-Categorias		Total Sub-Cat	Total Cat.	Total Pré-Cat.		
"A" Conflito Trabalho - família	" A.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	A.1.1.	57	400	451		
		Factores organizacionais	A.1.2.	99				
		Características da actividade	A.1.3.	71				
		Impressão genérica de Influência negativa	A.1.4.	117				
		Falta de apoio	A.1.5.	56				
	" A.2 " Influência da família	Factores pessoais	A.2.1.	7	46			
		Factores organizacionais	A.2.2.	12				
		Actividades domésticas	A.2.3.	0				
		Impressão genérica de Influência negativa	A.2.4.	9				
		Falta de apoio	A.2.5.	18				
	" A.3 " Retro-informação			5	5			
	"B" Equilíbrio/facilitação Trabalho - família	" B.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	B.1.1.	121		366	501
			Factores organizacionais	B.1.2.	18			
			Características da actividade	B.1.3.	43			
			Impressão genérica de Influência positiva	B.1.4.	111			
			Apoio recebido	B.1.5.	73			
" B.2 " Influência da família		Factores pessoais	B.2.1.	22	123			
		Factores organizacionais	B.2.2.	4				
		Actividades domésticas	B.2.3.	35				
		Impressão genérica de Influência positiva	B.2.4.	19				
		Apoio recebido	B.2.5.	43				
" B.3 " Retro-informação				12	12			
" C " Prática de conciliação		" C.1 " Estratégias existentes	Individuais/colectivas	C.1.1.	148	225	298	
			Organizacionais	C.1.2.	8			
			Omissão	C.1.3.	69			
		" C.2 " Estratégias propostas	Individuais/colectivas	C.2.1.	8	73		
			Institucionais	C.2.2.	65			
	" D " Comandante	Como é	D.1.	16	18			
		Como deveria ser	D.2.	2				
	" E " Chefe	Como é	E.1.	16	17			
		Como deveria ser	E.2.	1				
	" F " Compromisso Organizacional	Sentimento de identidade	F.1.	14	45			
		Sentimento de indiferença	F.2.	11				
		Expectativas não cumpridas	F.3.	20				
	TOTAL			1330	1330	1250		

Anexo 12. Quadro de distribuição dos totais de u.r. por pré-categoria, categoria e sub-categoria dos elementos policiais não deslocados.

Pré - Categorias	Categorias	Sub-Categorias		Total Sub-Cat.	Total Cat.	Total Pré-Cat.		
"A" Conflito Trabalho - família	" A.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	A.1.1.	86	452	503		
		Factores organizacionais	A.1.2.	50				
		Características da actividade	A.1.3.	84				
		Impressão genérica de Influência negativa	A.1.4.	186				
		Falta de apoio	A.1.5.	46				
	" A.2 " Influência da família	Factores pessoais	A.2.1.	15	47			
		Factores organizacionais	A.2.2.	4				
		Actividades domésticas	A.2.3.	1				
		Impressão genérica de Influência negativa	A.2.4.	13				
		Falta de apoio	A.2.5.	14				
	" A.3 " Retro-informação			4	4			
	"B" Equilíbrio/facilitação Trabalho - família	" B.1 " Influência do trabalho	Factores pessoais	B.1.1.	132		426	590
			Factores organizacionais	B.1.2.	28			
			Características da actividade	B.1.3.	41			
			Impressão genérica de Influência positiva	B.1.4.	129			
			Apoio recebido	B.1.5.	96			
" B.2 " Influência da família		Factores pessoais	B.2.1.	25	151			
		Factores organizacionais	B.2.2.	17				
		Actividades domésticas	B.2.3.	54				
		Impressão genérica de Influência positiva	B.2.4.	6				
		Apoio recebido	B.2.5.	49				
" B.3 " Retro-informação			13	13				
" C " Prática de conciliação		" C.1 " Estratégias existentes	Individuais/colectivas	C.1.1.	116	190	252	
			Organizacionais	C.1.2.	1			
			Omissão	C.1.3.	73			
		" C.2 " Estratégias propostas	Individuais/colectivas	C.2.1.	19	62		
			Institucionais	C.2.2.	43			
" D " Comandante	Como é	D.1.	31	38				
	Como deveria ser	D.2.	7					
" E " Chefe	Como é	E.1.	8	8				
	Como deveria ser	E.2.	0					
" F " Compromisso Organizacional	Sentimento de identidade	F.1.	15	30				
	Sentimento de indiferença	F.2.	9					
	Expectativas não cumpridas	F.3.	6					
TOTAL				1421		1421	1345	